



**BETTER WORK**  
*Haiti*

# **Better Work Haïti: Industrie de l'habillement** **2<sup>ème</sup> rapport de synthèse semestriel dans le** **cadre de la législation HOPE II**

**Rédigé le 15 avril 2011**



International  
Labour  
Office



International  
Finance Corporation  
World Bank Group

Better Work Haïti est soutenu par le Département du travail des  
Etats-Unis

Des fonds pour les activités additionnelles proviennent du  
Programme Ressources humaines et Développement des  
compétences Canada

Première édition 2010

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteurs en vertu du protocole n°2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante : Publications du BIT (Droits et licences), Bureau International du Travail, CH-1211 Genève, Suisse, ou par courriel : [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org) Ces demandes seront toujours les bienvenues ;

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et les droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

Données de catalogage avant publication du BIT

Better Work Haïti : industrie d l'habillement 2ème rapport de synthèse semestriel dans le cadre de la législation HOPE II / Bureau international du Travail ; Société financière internationale. - Genève: BIT, 2011

1 v.

ISBN: 9789222249015 (web PDF)

International Labour Office; International Finance Corporation

industrie du vêtement / industrie textile / conditions de travail / droits des travailleurs / législation du travail / convention de l'OIT / normes internationales du travail / commentaire / application / Haïti

08.09.3

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)

Visitez notre site Web : [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

## Remerciements

Better Work Haïti est appuyé financièrement par le Département du travail des Etats-Unis. Des fonds pour les activités additionnelles proviennent du Programme Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Le programme global Better Work est financé par les organisations suivantes :

- Agence australienne pour le développement international (*AusAID*)
- Ministère fédéral pour la coopération et le développement économique (BMZ), Allemagne
- Société financière internationale IFC (fonds provenant de *IrishAid* et Walt Disney Company)
- Le gouvernement des Pays-Bas
- Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Suisse
- Financement de la *United States Council for International Business Foundation* (USCIB), Inc. grâce aux contributions de plusieurs entreprises membres de la Fondation USCIB

Cette publication ne reflète pas nécessairement les vues ou la politique des organisations ou agences énumérées ci-dessus. De plus, la mention de marques, de produits commerciaux, ou d'organisations ne signifie pas que ceux-ci approuvent le contenu du document.

## Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Remerciements</b> .....   | <b>3</b>  |
| <b>Liste des acronymes</b> .....   | <b>7</b>  |
| <b>Section I: Introduction et méthodologie</b> .....   | <b>8</b>  |
| 1.1 Structure du rapport .....   | 8         |
| 1.2. Contexte .....  | 8         |
| 1.3. La méthodologie d'évaluation de la conformité de Better Work .....                              | 10        |
| <b>Section II: Résultats</b> .....   | <b>13</b> |
| 2.1. Résultats des évaluations de conformité (secondes visites d'évaluation) .....                   | 13        |
| 2.2. Résultats détaillés.....  | 15        |
| 1. Normes fondamentales du travail.....  | 15        |
| 2. Conditions de travail .....   | 16        |
| <b>Section III : Les prestations de services conseils et de formation de Better Work Haïti</b> ..... | <b>24</b> |
| 3.1 Prestations de services conseils de Better Work Haïti .....                                      | 24        |
| 3.2 Formations en usine de Better Work Haïti.....  | 25        |
| <b>Section IV: Perspectives</b> .....  | <b>26</b> |
| <b>Section V : Détails des informations par usine</b> .....  | <b>28</b> |
| 5.1 Liste des usines.....  | 28        |
| 5.2 Résultats des usines .....   | 29        |
| Astro Embroidery and Screen Printing .....   | 30        |
| CODEVI .....   | 32        |
| DKDR Haiti S.A. ....   | 35        |
| Fairway Apparel S.A.....   | 38        |
| Fox River Caribe Inc. ....   | 40        |
| Galaxy Industrial S.A. de CV.....  | 43        |
| Genesis S.A. ....  | 45        |
| Global Manufacturers & Contractors S.A. ....   | 47        |

|  |            |
|--|------------|
| Horizon Manufacturing S.A. ....                                  | 49         |
| Interamerican Knits S.A. ....                                    | 51         |
| Interamerican Tailor S.A. ....                                   | 53         |
| Interamerican Wovens S.A. ....                                   | 56         |
| Island Apparel S.A. ....   | 59         |
| Johan Company ....   | 63         |
| Lucotex Manufacturing Co. ....                                   | 66         |
| Magic Sewing Manufacturing S.A. ....                             | 68         |
| Modas Gloria Apparel S.A. ....                                   | 72         |
| Multiwear S.A. ....  | 75         |
| One World Apparel S.A. ....                                      | 79         |
| Pacific Sports S.A. ....   | 83         |
| Palm Apparel S.A. ....   | 86         |
| Premium Apparel S.A. ....  | 89         |
| Sew Rite Manufacturing ....                                      | 92         |
| Sewing International S.A. ....                                   | 94         |
| The Willbes Haitian I S.A. ....                                  | 97         |
| The Willbes Haitian II S.A. ....                                 | 99         |
| The Willbes Haitian III S.A. ....                                | 101        |
| The Willbes Haitian V S.A./ AZTECA ....                          | 103        |
| <b>Annex 1. HOPE II Legislation Reporting Requirements .....</b> | <b>105</b> |

## Liste de tableaux

|  |    |
|--|----|
| <i>Tableau 1: Cadre d'évaluation de la conformité de Better Work</i> .....                     | 11 |
| <i>Tableau 2: Liste des usines</i> .....   | 28 |
| <i>Informations détaillées 1: Salaire minimum</i> .....  | 17 |
| <i>Informations détaillées 2: Information sur les salaires, utilisation et déduction</i> ..... | 18 |
| <i>Informations détaillées 3: Contrats de travail</i> .....                                    | 18 |
| <i>Informations détaillées 4: Licenciement</i> .....   | 19 |
| <i>Informations détaillées 6: Systèmes de gestion de la SST</i> .....                          | 20 |
| <i>Informations détaillées 7: Services sociaux</i> .....                                       | 20 |
| <i>Informations détaillées 8: Protection des travailleurs</i> .....                            | 21 |
| <i>Informations détaillées 9: Produits chimiques et substances dangereuses</i> .....           | 21 |
| <i>Informations détaillées 10: Préparation aux urgences</i> .....                              | 22 |
| <i>Informations détaillées 11: Heures supplémentaires</i> .....                                | 22 |
| <i>Informations détaillées 12: Heures régulières</i> .....                                     | 23 |

## Liste des acronymes

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>PC</b>        | Point de conformité  |
| <b>CTMO-HOPE</b> | Commission Tripartite de Mise en œuvre de la loi HOPE  |
| <b>EA</b>        | Enterprise Advisor (Conseiller d'entreprise)   |
| <b>HELP</b>      | Haiti Economic Lift Programme (Programme pour améliorer l'économie en Haïti)   |
| <b>HOPE II</b>   | Haitian Hemispheric Opportunity Through Partnership Encouragement (Loi sur les opportunités hémisphériques d'Haïti par l'encouragement au partenariat)   |
| <b>OFATMA</b>    | Office d'Assurance de Travail, de Maladie et de Maternité  |
| <b>ONA</b>       | Office National d'Assurance Vieillesse   |
| <b>SST</b>       | Santé et Sécurité au Travail   |
| <b>CCAP</b>      | Comité Consultatif pour l'Amélioration de la Performance   |
| <b>EPP</b>       | Equipement personnel de protection   |
| <b>TAICNAR</b>   | Technical Assistance Improvement and Compliance Needs Assessment and Remediation (amélioration de l'assistance technique et évaluation et appui pour la mise en place de mesures correctives en matière de conformité) |

# Section I: Introduction et méthodologie

## 1.1 Structure du rapport

---

Ce rapport est le deuxième rapport élaboré par le programme Better Work Haïti dans le cadre de la législation HOPE II. Il a pour but de décrire les efforts accomplis par les usines participant au programme Better Work Haïti en vue d'améliorer la conformité aux normes fondamentales internationales du travail ainsi qu'à la législation nationale du travail, depuis la publication le 16 octobre 2010 du premier rapport biennuel dans le cadre de la législation HOPE II.

La première partie du rapport donne un aperçu sur le contexte de l'adoption de la loi HOPE, l'origine du programme Better Work Haïti, et l'impact qu'ont eu en 2010 les catastrophes naturelles et l'instabilité politique sur l'industrie et sur la mise en œuvre du programme. Cette partie inclut également une explication de la méthodologie de Better Work, y compris les rapports produits dans le cadre du programme Better Work et de la législation HOPE.<sup>1</sup>

La deuxième partie du rapport souligne les résultats des évaluations de conformité provenant des deuxièmes évaluations d'usines menées entre septembre 2010 et février 2011.

La troisième partie du rapport décrit les prestations de services conseils et de formation de Better Work Haïti.

La quatrième partie du rapport souligne les priorités du programme Better Work Haïti pour les mois à venir.

Enfin, la dernière partie du rapport décrit les efforts entrepris par les usines pour remédier aux besoins de conformité identifiés dans les évaluations de conformité de Better Work Haïti. Tel qu'exigé dans la législation HOPE II, les informations suivantes sont fournies pour chaque usine participante : les besoins de conformité par catégorie de conformité et par point de conformité<sup>2</sup>, les priorités d'amélioration identifiées par les usines, et les efforts entrepris par les usines pour remédier aux besoins de conformité.

## 1.2. Contexte

---

### La législation HOPE II et le projet TAICNAR

Le Congrès des Etats-Unis a adopté la loi HOPE II en 2008 laquelle permet à l'industrie haïtienne du textile et de l'habillement de bénéficier du régime de franchise douanière, et qui met en place un nouveau programme de renforcement et de suivi des conditions de travail dans le secteur textile et de l'habillement.

---

<sup>1</sup> Le présent rapport combine des éléments des rapports de synthèse standards de Better Work aux informations détaillées sur les usines tel que prévu dans législation HOPE II. Par conséquent, il contient des informations consolidées sur le niveau de non-conformité au sein des usines participantes, ainsi que sur leurs besoins individuels de conformité et les mesures d'amélioration adoptées.

La loi HOPE II permet l'entrée en franchise de droits pour un nombre limité de vêtements importés d'Haïti vers les Etats-Unis, si 50% de la valeur des intrants et/ou des coûts de transformation des vêtements sont originaires d'Haïti, des Etats-Unis ou d'un autre pays ayant un accord de libre échange avec les Etats-Unis. Ce pourcentage passe à 55% la quatrième année de la mise en œuvre de la loi HOPE II, et à 60% la cinquième année.

Pour bénéficier de la loi HOPE II, Haïti a dû créer la fonction de Médiateur indépendant (Ombudsman) nommé par le Président de la République en consultation avec le secteur privé et les organisations syndicales. Haïti devait de plus travailler avec le Bureau international du Travail (BIT) afin de développer un programme destiné à évaluer et promouvoir la conformité aux normes internationales du travail et à la législation nationale du travail dans les usines bénéficiant des tarifs préférentiels de HOPE II. La législation fait référence à ce programme appelé *Technical Assistance Improvement and Compliance Needs Assessment and Remediation*, ou TAICNAR selon l'acronyme anglais. Enfin, Haïti devait développer un système pour garantir la participation de tous les producteurs bénéficiant des tarifs préférentiels de HOPE II au programme TAICNAR.

Le programme TAICNAR est composé de deux éléments. Le premier consiste en un accompagnement technique qui a pour but de renforcer les structures légales et administratives pour améliorer la conformité de l'industrie. L'ampleur de cet accompagnement est vaste, et englobe l'assistance technique du BIT pour la révision de la législation et des réglementations nationales du travail en vue de les rendre conformes aux normes fondamentales, une sensibilisation accrue sur les droits des travailleurs, la formation des inspecteurs du travail, des officiers judiciaires et autres officiels du gouvernement. Le deuxième élément du programme TAICNAR se concentre sur l'évaluation de la conformité aux normes fondamentales du travail et à la législation nationale du travail ; pour ce faire, le programme soutient les efforts de remédiation et publie des rapports sur les progrès de chaque usine inscrite dans le registre du Médiateur du Travail.

En vue d'encourager la conformité aux normes fondamentales du travail et à la législation nationale du travail, la loi précise que le traitement préférentiel peut être refusé aux producteurs qui ne font pas suffisamment d'efforts pour se mettre en conformité avec les normes fondamentales du travail et la législation nationale du travail.

Better Work Haïti met en œuvre le programme TAICNAR en collaboration avec la Commission HOPE.

### **Facteurs externes qui ont une influence sur la mise en œuvre du programme Better Work Haïti**

La période couverte par ce rapport, de septembre 2010 à février 2011 a été de nouveau une période d'instabilité pour Haïti. Suite au séisme de janvier 2010 – qui a fait plus de 220 000 morts – plus d'un million de personnes continuent à vivre dans des abris provisoires et des tentes à Port-au-Prince, dans des conditions d'hygiène et d'assainissement toujours très difficiles. L'épidémie de choléra en octobre a aggravé encore un peu plus la situation. Environ 150 000 personnes ont été touchées par la maladie à ce jour, et plus de 4000 sont décédées.

Cette urgence sanitaire a un impact direct sur les opérations et la portée de Better Work Haïti. Les activités d'évaluation ont été interrompues afin de distribuer aux travailleurs des usines des tracts et des brochures de prévention contre le choléra. Tous les travailleurs des 28 usines de Port-au-Prince et de ses environs ont reçu des informations de prévention. Heureusement, les usines n'ont pas enregistré beaucoup de travailleurs malades. Néanmoins, l'épidémie de choléra a eu d'importantes répercussions sur la sécurité dans le pays, et a rendu difficile les déplacements de l'équipe de Better Work dans Port-au-Prince et vers Ouanaminthe.

Haïti s'est également trouvé sur la trajectoire de l'ouragan Tomas à la fin du mois d'octobre. Par conséquent, les usines ont fermé pendant deux jours pour se préparer à l'arrivée de l'ouragan, entravant ainsi la production et les activités d'évaluation de Better Work.

L'instabilité politique a également compliqué la mise en œuvre du programme. Les émeutes qui ont suivi les élections de novembre ont entraîné la fermeture de l'aéroport de Port-au-Prince pendant trois jours, et plusieurs vols internationaux ont été suspendus pendant une semaine. Les inquiétudes pour la sécurité et les restrictions officielles de déplacement ont forcé les membres du personnel de Better Work à rester confinés chez eux pendant six jours. La situation est restée très instable les semaines qui ont suivi, et aucune visite d'évaluation n'a été possible pendant le mois de décembre. En janvier, le climat politique est resté instable jusqu'à l'annonce des candidats au second tour des élections.

### **1.3. La méthodologie d'évaluation de la conformité de Better Work**

---

#### **Le cadre d'évaluation de la conformité de Better Work**

Le programme Better Work évalue la conformité des usines aux normes fondamentales internationales du travail et à la législation nationale du travail. Après les évaluations, un rapport détaillé est partagé avec l'usine; celui-ci présente les résultats dans les huit catégories de normes du travail, une moitié étant consacrée aux normes internationales et l'autre à la législation nationale.

Les normes fondamentales du travail : adoptée en 1998, la Déclaration de l'OIT sur les Droits et Principes Fondamentaux au Travail incite les Etats membres à respecter et à promouvoir les principes et les droits dans quatre grandes catégories, qu'ils aient ratifié ou non les Conventions pertinentes. Ces catégories sont : la liberté d'association et la négociation collective, l'élimination du travail forcé obligatoire, l'abolition du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Les conventions dont est issue la Déclaration de 1998 sont les conventions 29, 87, 98, 105, 100, 111, 138, 182, et constituent la référence pour évaluer la conformité des usines vis-à-vis des droits fondamentaux, pour tous les programmes Better Work mis en œuvre dans différents pays.

La législation nationale du travail : les quatre catégories restantes évaluent la conformité aux normes édictées par la législation nationale du travail, et varient donc d'un pays à l'autre. Ces catégories regroupent la rémunération, les contrats et les ressources humaines, la santé et la sécurité au travail, et la durée du temps de travail.

Chacune des huit catégories se divise en des composantes clés appelées points de conformité. Ces sous-catégories thématiques restent les mêmes pour les évaluations dans tous les programmes pays. Cependant, chaque point de conformité comporte des questions spécifiques, qui peuvent varier d'un pays à l'autre. La liste détaillée des points de conformité pour chacune des catégories est indiquée dans le tableau ci-dessous.

**Table 1: Cadre d'évaluation de la conformité de Better Work**

|                                   | Catégories de conformité                                    | Points de conformité   |
|-----------------------------------|---|--|
| Normes fondamentales du travail : | <b>1</b> Travail des enfants                                | 1. Enfants travailleurs<br>2. Pires formes<br>3. Travail dangereux<br>4. Documentation et protection des jeunes travailleurs   |
|                                   | <b>2</b> La Discrimination                                  | 5. Race et origines<br>6. Religion et opinions politiques<br>7. Genre<br>8. Autres formes  |
|                                   | <b>3</b> Le travail forcé                                   | 9. Coercition<br>10. Travail non rémunéré<br>11. Travail forcé et heures supplémentaires<br>12. Travail en prison  |
|                                   | <b>4</b> La Liberté d'association et négociation collective | 13. Actions des syndicats<br>14. Interférence et discrimination<br>15. Négociation collective<br>16. Grèves  |
| Conditions de travail             | <b>5</b> Rémunération                                       | 17. Salaire minimum<br>18. Rémunération des heures supplémentaires<br>19. Salaire majoré<br>20. Mode de paiement<br>21. Information sur les salaires, utilisation et déduction<br>22. Congés payés<br>23. Sécurité sociale et autres avantages   |
|                                   | <b>6</b> Contrats et ressources humaines                    | 24. Contrats de travail<br>25. Licenciement<br>26. Discipline et conflits<br>27. Procédures contractuelles   |
|                                   | <b>7</b> Santé et Sécurité au Travail                       | 28. Systèmes de gestion de la SST<br>29. Substances chimiques et dangereuses<br>30. Protection des travailleurs<br>31. Environnement de travail<br>32. Services médicaux et premiers secours<br>33. Services sociaux<br>34. Hébergement des travailleurs<br>35. Préparation aux urgences |
|                                   | <b>8</b> Durée de travail                                   | 36. Heures régulières<br>37. Heures supplémentaires<br>38. congés  |

### Evaluer la non conformité

Dans les rapports de synthèse qui sont publiés, Better Work donne des résultats consolidés de non-conformité pour l'industrie participante, comme illustré dans le tableau 1. Les besoins en conformité sont présentés pour chacune des sous-catégories (points de conformité) des huit grandes catégories de normes du travail. Une usine qui est en non-conformité sur n'importe lequel des aspects d'une sous-catégorie est jugée en non-conformité dans cette sous-catégorie. En ce qui concerne les chiffres présentés dans les rapports de synthèse, par exemple, un taux de non-conformité de 100% signifie que toutes les usines participantes ont enregistré au moins une infraction dans ce domaine.

Le taux de non-conformité ne permet pas à lui seul de décrire entièrement les problèmes spécifiques observés par les conseillers d'entreprise durant les évaluations. Des tableaux présentant les résultats de non-conformité plus détaillés sont également présentés dans la Section II (voir les tableaux avec les informations détaillées). Ces tableaux permettent aux lecteurs de pleinement apprécier les enjeux spécifiques en matière de conformité identifiés lors des évaluations des usines. Les tableaux

« Informations détaillées » présentent le nombre d'usines qui sont en non-conformité pour chaque question surlignée.

### **Publication des rapports Better Work**

Better Work publie des rapports transparents et équitables. Dans chaque pays qui participe au programme Better Work, des rapports de synthèse à l'échelle de l'industrie sont préparés sur la base des rapports d'évaluation individuels et sont publiés deux fois par ans. L'expérience montre que ces publications encouragent l'amélioration continue et réduisent les risques de pertes des acquis en matière de conformité. Collecter et rapporter ces données au fil du temps permettront aux usines de prouver leur détermination à améliorer les conditions de travail.

Le premier rapport de synthèse de Better Work Haïti a été publié en octobre 2010. Il contient des informations consolidées sur la conformité sur la base des évaluations effectuées par le programme entre octobre et décembre 2009. En octobre 2010, Better Work a publié un deuxième rapport qui répond aux exigences de la législation HOPE II (voir SEC 15403 (D) Rapport semestriel de la législation HOPE II dans l'annexe 1). Le présent rapport et tous les rapports ultérieurs comprennent à la fois des données consolidées de conformité à l'échelle de l'industrie ainsi qu'une analyse détaillée des besoins de conformité des usines, les priorités de remédiation identifiées par les usines et les efforts concrets visant à remédier aux besoins de conformité.

## Section II: Résultats

### 2.1. Résultats des évaluations de conformité (secondes visites d'évaluation)

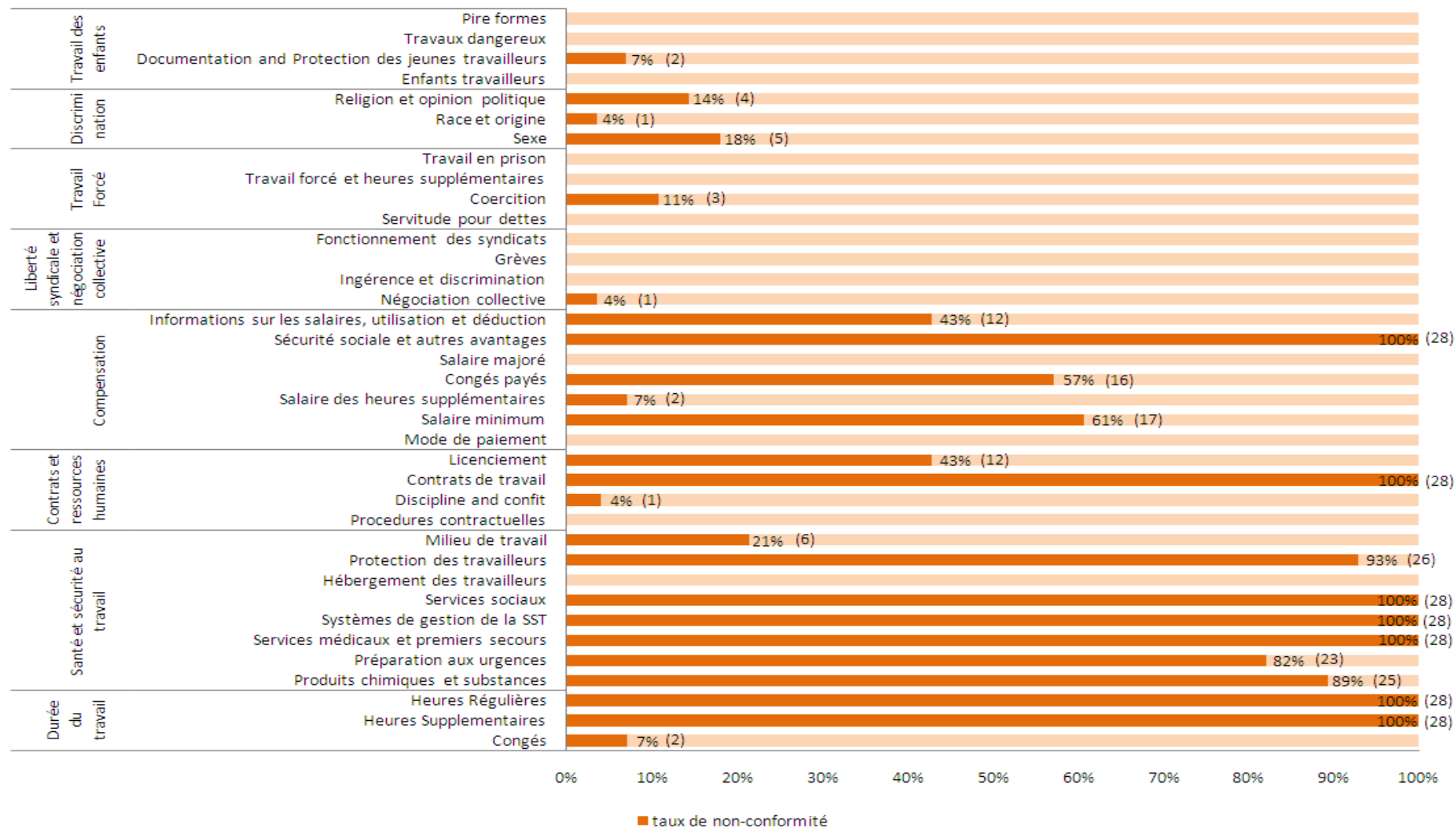
---

#### Résultats de non-conformité

Le tableau 1 présente les résultats de non-conformité pour les 28 usines évaluées en Haïti, montrant les taux de non-conformité ainsi que le nombre d'usines en non-conformité entre parenthèses. De nombreuses améliorations ont été entreprises pour gérer les problèmes spécifiques de non-conformité qui avaient été soulevés lors du premier rapport semestriel d'octobre 2010. Ces améliorations sont visibles dans les tableaux individuels par usine de la Section V, mais elles n'apparaissent pas dans le tableau consolidé ci-dessous qui présente les usines ayant des besoins de conformité dans chaque catégorie générale. La non-conformité se concentre dans la catégorie Santé et Sécurité au travail.

Notons qu'il est possible que les premières visites d'évaluations n'aient pas rapporté toutes les non-conformités. Les programmes Better Work dans d'autres pays enregistrent des hausses dans les résultats de non-conformité entre les premières et les deuxièmes visites d'évaluation; ce phénomène peut être expliqué tout d'abord par l'évolution du travail du personnel de Better Work, qui gagne en expérience et est mieux formé, et également par une amélioration de la confiance entre les usines (cadres comme ouvriers) et le personnel de Better Work, ce qui entraîne un meilleur partage d'informations sur les problèmes existants. Cette situation est amplifiée dans le cas de Better Work Haïti car les premières évaluations de conformité ont été dirigées par deux consultants externes et deux consultants internes, et dans un laps de temps plus court. Les résultats présentés dans ce rapport sont ceux du personnel de Better Work Haïti. Les membres du personnel de Better Work Haïti, appelés Conseillers aux entreprises, ont été recrutés en août 2010, et ont suivi une formation intensive sur les procédures et méthodologies d'évaluation, et également sur les normes internationales du travail et le Code du travail haïtien. Grâce à ces formations, les conseillers aux entreprises de Better Work sont capables de mener les évaluations avec la plus grande rigueur et intégrité. Malgré l'augmentation du taux de non-conformité dans certains points de conformité, il faut noter qu'en consultant les informations détaillées par usines dans la section V du présent rapport, une tendance à l'amélioration se dégage clairement.

**Tableau 1: taux de non-conformité<sup>3</sup>**



3 Une usine qui est en non-conformité sur n'importe lequel des aspects d'une sous-catégorie est jugée en non-conformité dans cette sous-catégorie.

## 2.2. Résultats détaillés

---

### 1. Normes fondamentales du travail

#### A. TRAVAIL DES ENFANTS

Tous les résultats de non-conformité dans cette catégorie touchent la *Documentation et la protection des jeunes travailleurs*. Deux usines n'ont pas de système suffisamment robuste permettant de vérifier l'âge des travailleurs avant leur embauche.

#### B. DISCRIMINATION

Il existe un taux de non-conformité de 18% en matière de Discrimination en fonction du genre. Cette non-conformité s'explique par le fait que cinq usines utilisent des formulaires de demande d'emploi qui demandent de spécifier le genre ou le statut marital du postulant.

Le taux de non-conformité de 4% touchant le point de conformité Race et origine s'explique par une usine dans laquelle les travailleurs ont été soumis à des conditions de travail différentes en fonction de leur race, leur couleur de peau ou leur origine.

Dans quatre usines, les supports de recrutement comme les offres d'emploi ou les formulaires de demande d'emploi mentionnaient les opinions religieuses ou politiques des postulants. On observe par conséquent un taux de non-conformité de 14% pour le point de conformité Opinion religieuse ou politique.

#### C. TRAVAIL FORCÉ

On observe au sein de la catégorie Travail forcé un taux de non-conformité de 11% pour le point de conformité Coercition, causé par trois usines dans lesquelles l'employeur n'autorisait pas les travailleurs à quitter l'usine à tout moment, y compris pendant les heures supplémentaires. Spécifiquement, l'employeur conservait les cartes de pointage des travailleurs pour s'assurer que les travailleurs dont il avait besoin restaient dans l'atelier pour les heures supplémentaires.

#### D. LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Bien qu'il n'y ait aucun résultat de non-conformité dans le rapport actuel pour le point de conformité Liberté d'association, et seule une usine n'était pas en conformité sur le point Négociation collective, Better Work Haïti a noté des enjeux sérieux concernant les droits des travailleurs à former, rejoindre ou participer librement à des organisations syndicales dans cette industrie en Haïti. Parmi les problèmes dont le programme a connaissance se trouvent des allégations de discrimination et même de licenciement de travailleurs qui tentent de s'organiser dans le secteur. La méthodologie de Better Work qui relève uniquement les points de non-conformité exige que de telles conclusions soient étayées par des preuves concrètes collectées par le biais d'observations directes, de lectures de documents et/ou d'entretiens avec les cadres, les travailleurs et les syndicats. Le taux de non-conformité de 0% dans le domaine Liberté d'association ne signifie pas que toutes les usines étaient en conformité, mais résulte plutôt d'un manque d'éléments de preuve de non-conformité récoltés dans les usines au moment de la visite d'évaluation. Néanmoins, Better Work Haïti a notamment entendu des déclarations de travailleurs et des représentants syndicaux qui décrivent un climat de peur et d'intimidation parmi les travailleurs, qui entrave gravement le droit à la liberté d'association.

En ce qui concerne la négociation collective, une usine dans l'industrie haïtienne du vêtement,

CODEVI, a un syndicat actif (SOKOWA), ainsi qu'un accord de négociation collective qui couvre les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail, les salaires, la protection des femmes enceintes, le harcèlement sexuel, les avantages sociaux et les griefs. L'accord a été signé par les deux parties et est entré en vigueur en octobre 2008. En décembre 2010, les deux parties se sont mis d'accord de le prolonger jusqu'en décembre 2016. Tandis que Better Work reconnaît le dialogue positif entre la direction et les travailleurs, les dispositions pour les travailleurs incluses dans l'accord collectif n'atteignent pas le niveau minimal fixé par la législation en matière de versement du salaire minimum : l'accord collectif stipule 157,50 gourdes pour 9,25 heures (soit 17,02 gourdes de l'heure). Le salaire minimal en Haïti est de 150 gourdes pour 8 heures (18,75 gourdes de l'heure), par conséquent, les ouvriers devraient être rémunérés 173,43 gourdes pour 9,25 heures de travail. Dans toutes les autres usines évaluées par Better Work, l'absence de syndicat implique que les conditions de la négociation collective n'existent pas. Par conséquent, il n'y a aucun résultat de non-conformité en matière de normes spécifiques de négociation collective.

Etant conscient des enjeux liés à la liberté d'association et à la négociation collective, Better Work Haïti continuera à suivre attentivement la situation lors de la troisième série de visites d'usines. Le Point focal de Better Work sur les relations professionnelles a animé une formation supplémentaire spécifique à l'intention des conseillers d'entreprise de Better Work Haïti en mars 2011, dans le but de leur fournir les instruments et stratégies nécessaires pour évaluer de manière plus approfondie les questions de liberté d'association et de négociation collective lors des visites d'évaluation.

## **2. Conditions de travail**

### **E. RÉMUNÉRATION**

Dix-sept usines sur vingt-huit, soit 61%, ne sont pas en conformité en ce qui concerne le salaire minimum. Tous les problèmes de conformité sont liés à la fixation de la cible de production pour les travailleurs à la pièce.

Lors des rapports précédents, Better Work Haïti n'avait pas abordé la question des salaires minimaux à cause d'un différend dans l'interprétation de la législation. Le 19 juillet 2010, la Commission tripartite de mise en œuvre de la loi HOPE (CTMO-HOPE) a transmis à Better Work une interprétation officielle de la loi qui stipulait que si les taux à la pièce devaient être calculés de manière à ce que les ouvriers puissent gagner 200 gourdes par jour, le salaire minimum officiel pour ces travailleurs ne pouvait pas être inférieur à 125 gourdes. Ces chiffres devaient passer respectivement à 250 et 150 gourdes le 1er octobre 2010. L'interprétation de la CTMO-HOPE avait de plus précisé que la cible de production était fixée pour les travailleurs employés pour au moins trois mois et pour ceux qui utilisaient le même équipement pendant au moins trois mois.

Voici comment Better Work a mis en œuvre cette interprétation de la loi : tout d'abord, les usines sont évaluées pour voir si tous les travailleurs à temps plein (y compris les ouvriers à la pièce mais sans inclure les apprentis) gagnent un minimum de 150 gourdes par jour (à compter d'octobre 2010). Ensuite, Better Work procède à une évaluation des cibles de production pour s'assurer qu'elles permettent aux travailleurs de gagner au moins 250 gourdes dans une journée de huit heures (à compter d'octobre 2010). Le personnel de Better Work Haïti a de plus fait une estimation du pourcentage de salariés gagnant au moins 250 gourdes par jour. Cette proportion est calculée une fois soustraites les personnes embauchées récemment, ou qui sont récemment passées sur de nouvelles machines.

Sur les 17 usines présentant des problèmes de conformité relatifs à la question sur les cibles de production, une moyenne de 12% des ouvriers atteignent leur cible et gagnent au moins 250 gourdes par jour pour des heures de travail ordinaires.

### Informations détaillées 1: Salaire minimum

| Questions  | Nombre d'usines en non-conformité |
|--|-----------------------------------|
| L'employeur paie-t-il au moins 50 gourdes par jour pour les heures ordinaires de travail aux apprentis ?                                       | 0                                 |
| L'employeur paie-t-il au moins 150 gourdes par jour pour les heures ordinaires de travail aux travailleurs temporaires ?                       | 0                                 |
| L'employeur paie-t-il au moins 150 gourdes par jour pour les heures ordinaires de travail aux travailleurs à temps plein ?                     | 0                                 |
| Le tarif à la pièce est-il fixé à un niveau tel que les ouvriers gagnent au moins 250 gourdes par jour pour des heures de travail ordinaires ? | 17                                |

En ce qui concerne le point de conformité Heures supplémentaires, le taux de non-conformité de 7% provient d'une usine dans laquelle l'employeur ne payait pas les travailleurs 50% de plus que le salaire minimum pour toutes les heures supplémentaires effectuées les jours fériés, et d'une autre qui ne payait pas l'ensemble des heures supplémentaires travaillées aux salariés. Les résultats de ce point de conformité sont en nette amélioration par rapport au dernier rapport de synthèse.

La non-conformité du PC Congés payés, qui s'élève à 57%, touchait principalement la rémunération des salariées pendant les pauses pour allaitements. Conformément à la législation haïtienne du travail, les femmes qui allaitent ont droit à une pause allaitement rémunérée d'une heure par jour ; cependant, dans les 17 usines en non-conformité, cette pause n'était pas prévue. Les salariées ne savaient pas qu'elles avaient droit à une pause pour allaiter, et les employeurs n'avaient pas informé les salariées de ce droit. De plus, dans deux usines, les employeurs ne rémunéraient pas convenablement les congés annuels des travailleurs.

Au sein du point de conformité Sécurité sociale et autres avantages, aucune usine n'est en conformité concernant la collecte et le paiement des contributions pour l'OFATMA. Ce résultat s'explique plus par la structure d'assurance incomplète fournie par l'OFATMA que par le comportement volontairement non conforme des employeurs. L'OFATMA fournit trois assurances différentes aux travailleurs (Code du travail, annexe VIII, article 29) : assurance concernant les accidents liés au travail, assurance maternité et assurance maladie. L'assurance couvrant les accidents liés au travail (Code du travail, annexe VIII, article 32) est obligatoire et les employeurs en ont l'entière responsabilité. Vingt-six usines sur les vingt-huit versent correctement ces contributions.

Les contributions concernant les assurances maternité et maladie (Code du travail, annexe VIII, article 7) sont fixées à 6% (3% provenant des employeurs, et 3% qui sont déduits aux travailleurs). L'assurance maternité est volontaire, et l'OFATMA n'a pas encore de structure en place permettant de proposer d'assurance maladie. Par conséquent, aucune usine ne paie les contributions concernant l'assurance maladie à l'OFATMA. Certaines usines proposent des assurances maladie à leurs travailleurs par le biais d'assurances privés.

Le point de conformité Information sur les salaires, utilisation et déduction, dont le taux de non-conformité s'élève à 43%, est détaillé dans le tableau Informations détaillées ci-dessous :

### Informations détaillées 2: Information sur les salaires, utilisation et déduction

| Questions   | Nombre d'usines en non-conformité |
|---|-----------------------------------|
| L'employeur restreint-il la liberté des travailleurs d'utiliser leurs salaires comme ils l'entendent ?  | 0                                 |
| L'employeur a-t-il fait des déductions non autorisées sur les salaires ?                                | 0                                 |
| L'employeur garde-t-il un seul rapport de paie précis ?   | 8                                 |
| L'employeur informe-t-il suffisamment les travailleurs sur les paiements de salaire et les déductions ? | 6                                 |

Huit usines sont en non-conformité en ce qui concerne les fiches de paie, car elles ont donné à leurs employés des bonus en liquide qui ne sont pas inscrits sur le registre de paie ou sur les feuilles de paie des salariés. Dans six usines, les employeurs n'ont pas suffisamment informé les travailleurs sur le paiement des salaires et les déductions soit en fournissant des bulletins de salaire qui ne sont pas correctes ou difficiles à comprendre, ou en ne pas fournissant de bulletins de salaire.

## F. CONTRATS ET RESSOURCES HUMAINES

Le taux le plus élevé de non-conformité dans la catégorie Contrats et ressources humaines concerne les contrats de travail ; toutes les usines enregistrent des besoins de conformité sur au moins une des questions. Le tableau Informations détaillées explore ce PC de façon plus explicite :

### Informations détaillées 3: Contrats de travail

| Questions  | Nombre d'usines en non-conformité |
|--|-----------------------------------|
| Les contrats de travail précisent-ils les termes et les conditions de travail ?                            | 5                                 |
| Les contrats sont-ils conformes au Code du travail, à la convention collective et aux règles internes ?    | 6                                 |
| Est-ce que les travailleurs comprennent les termes et conditions du contrat de travail ?                   | 9                                 |
| Est-ce que tous ceux qui travaillent pour l'entreprise, tant sur les lieux qu'à domicile, ont un contrat ? | 5                                 |
| Les règlements intérieurs sont-ils conformes aux prescriptions légales ?                                   | 27                                |

Dans 27 des 28 usines, le règlement interne n'était pas conforme aux prescriptions légales. Dans ces usines, le règlement interne stipule que la durée de la pause-déjeuner est inférieure ou égale à une heure, et il n'y a pas de dispositions concernant les pauses du matin ou de l'après-midi. Cet état de fait n'est pas conforme au Code du travail, qui stipule une pause journalière de 90 minutes. Dans neuf usines, les travailleurs ne comprenaient pas pleinement les termes et conditions d'emploi. Dans six usines, les contrats n'étaient pas conformes au code du travail ou aux règles internes de l'usine. Dans cinq usines, les contrats de travail ne précisaient pas les modalités et les conditions d'emploi et toutes les personnes qui effectuent des travaux sur les locaux de l'usine et hors site n'ont pas un contrat.

Le point de conformité Discipline et conflits enregistre un taux de non-conformité de 4% ; ce résultat résulte de la situation d'une usine dans laquelle les travailleurs ont été harcelés ou soumis à des traitements humiliants.

Le taux moyen de non-conformité concernant le PC Licenciement est de 43%.

#### Informations détaillées 4: Licenciement

| Questions   | Nombre d'usines en non-conformité |
|---|-----------------------------------|
| L'employeur ne licencie-t-il les travailleurs que pour des raisons valables ?   | 11                                |
| Les travailleurs ont-ils l'opportunité de se défendre avant qu'ils ne soient licenciés à cause de leur conduite ou de leur performance ?  | 6                                 |
| L'employeur s'est-il conformé aux ordres de réintégration ou de compensation des travailleurs qui ont été injustement licenciés ?   | 0                                 |
| L'employeur donne-t-il un préavis convenable au licenciement ?  | 11                                |
| L'employeur se conforme-t-il aux exigences légales avant de réduire la masse salariale à cause de changements dans les opérations ?   | 0                                 |
| L'employeur informe-t-il le Ministère du Travail de la suspension des opérations pour manque de matériaux, cas de force majeure ou accident provoquant un arrêt immédiat du travail ? | 0                                 |
| L'employeur paie-t-il aux travailleurs leur supplément de salaire annuel ou leur bonus suite à leur licenciement ?  | 0                                 |
| L'employeur paie-t-il aux travailleurs leur portion de congés payés annuels non utilisée quand ils démissionnent ou sont licenciés ?  | 0                                 |
| L'employeur verse-t-il les dommages et intérêts ordonnés par décision judiciaire pour licenciement arbitraire ?   | 0                                 |

Les résultats de non-conformité se concentrent dans trois grands domaines, comme le montre le tableau Informations détaillées ci-dessus: licenciement pour raison valable, préavis convenable au licenciement et opportunité pour les travailleurs de se défendre avant d'être licenciés à cause de leur performance. Dans la plupart des cas, on ne trouve dans le dossier du travailleur ni information concernant le motif de licenciement, ni préavis. Dans un cas particulier, l'évaluation a montré que des travailleurs avaient été licenciés pour raisons disciplinaires, travail insatisfaisant et manque de production. Dans une autre usine, un travailleur a été licencié pour avoir enfreint le règlement intérieur. Les motifs valables de licenciement sont ceux liés à la conduite ou à la performance du travailleur, ou aux besoins opérationnels de l'entreprise : faute grave (par exemple frapper) ; vol ou destruction de la propriété de l'employeur ; absences non autorisées (3 jours consécutifs, ou 4 jours par mois) ; refus de suivre les règles de l'usine après avoir reçu des avertissements ; fourniture de faux renseignements lors de l'embauche ou impossibilité d'exécuter le travail (seulement pour les travailleurs qui ont travaillé moins de 4 mois) ; être condamné à plus d'un mois de prison ; ne satisfait pas aux obligations contractuelles ou d'obligations imposées en vertu de l'art. 30 du code du travail.

#### G. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Toutes les usines évaluées sont en non-conformité sur au moins une question dans les catégories Services de santé et premiers soins, Systèmes de gestion de la SST, et Installations collectives. Les taux moyens de non-conformité sont également élevés en ce qui concerne la Protection des travailleurs (93%), les Produits chimiques et substances dangereuses (89%) et la Préparation aux urgences (82%). Tous ces PC sont détaillés dans les tableaux Informations détaillées suivants :

#### Informations détaillées 5: Services médicaux et premiers soins

| Questions  | Nombre d'usines en non-conformité |
|--|-----------------------------------|
| Est-ce que les travailleurs qui ont été exposés à des risques avérés liés au travail ont eu des visites médicales gratuites ?          | 24                                |
| Les travailleurs ont-ils une visite médicale dans les trois mois qui suivent leur embauche, ainsi que des contrôles médicaux annuels ? | 27                                |
| L'employeur informe-t-il les travailleuses enceintes ou allaitantes des risques de sécurité et de santé ?                              | 9                                 |
| L'entreprise a-t-elle une infirmerie et du personnel médical sur place ?   | 27                                |
| L'employeur s'est-il assuré qu'il y a suffisamment de boîtes de premiers soins facilement accessibles sur le lieu de travail ?         | 4                                 |
| L'employeur a-t-il formé des travailleurs aux premiers soins ?   | 11                                |

#### Informations détaillées 6: Systèmes de gestion de la SST

| Questions   | Nombre d'usines en non-conformité |
|---|-----------------------------------|
| L'usine possède-t-elle une politique de SST écrite ?  | 22                                |
| L'employeur a-t-il fait une évaluation de la situation générale de la santé et de la sécurité dans l'usine ?                              | 11                                |
| L'employeur a-t-il développé des mécanismes pour assurer la coopération entre les travailleurs et la direction sur les questions de SST ? | 13                                |
| L'employeur enregistre-t-il les accidents et maladies liés au travail et soumet-il le rapport tous les mois à l'OFATMA ?                  | 25                                |

#### Informations détaillées 7: Services sociaux

| Questions   | Nombre d'usines en non-conformité |
|---|-----------------------------------|
| Y-a-t-il des toilettes adéquates et accessibles sur le lieu de travail ?  | 27                                |
| Y-a-t-il sur le lieu de travail des installations sanitaires adéquates pour se laver les mains ainsi que du savon approprié ? | 15                                |
| L'employeur fournit-il gratuitement et en quantités suffisantes de l'eau potable aux travailleurs ?                           | 6                                 |
| Le lieu de travail est-il pourvu de toutes les installations requises ?   | 2                                 |
| Le lieu de travail possède-t-il un espace adéquat pour les repas ?  | 19                                |
| Le lieu de travail est-il propre et ordonné ?   | 3                                 |

Vingt-sept des vingt-huit usines ne sont pas en conformité en ce qui concerne la mise à disposition de toilettes adéquates et accessibles, car elles ne respectent pas le Code du travail qui prévoit une toilette pour 15 travailleuses et une pour 25 travailleurs. Ces exigences sont assez élevées, et pour certaines usines, impliquent de construire un bâtiment séparé réservé aux toilettes.

Plus de la moitié des usines (15/28) ne fournissent pas d'installation sanitaire adéquate et de savon adéquat pour les travailleurs, même après l'épidémie de choléra ; une attention assez importante a été donnée aux questions d'hygiène de base, comme le lavage des mains pour réduire la propagation de la maladie.

De même, 68% des usines en Haïti ne possèdent pas d'espace repas adéquat sur leurs sites, qui permettent à tous les travailleurs de prendre leur déjeuner sur des chaises convenables.

#### Informations détaillées 8: Protection des travailleurs

| <b>Questions</b>  | <b>Nombre d'usines en non-conformité</b> |
|---|--|
| L'employeur fournit-il aux travailleurs tous les vêtements et équipements personnels de protection nécessaires ?                    | 22                                       |
| Les travailleurs sont-ils efficacement formés et encouragés à utiliser l'équipement personnel de protection qui leur est fourni ?   | 23                                       |
| Les matériaux, les outils, les commutateurs et les commandes sont-ils à la portée des travailleurs ?                                | 0  |
| Les travailleurs debout sont-ils correctement équipés ?   | 21                                       |
| Des mesures suffisantes ont-elles été mises en place pour éviter que les travailleurs n'aient à soulever de lourdes charges ?       | 5  |
| Les travailleurs sont-ils formés efficacement à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements ?                       | 16                                       |
| Des protections appropriées sont-elles installées et maintenues en état sur toutes les pièces mobiles des machines et équipements ? | 21                                       |
| Les fils, les commutateurs et les prises électriques sont-ils installés correctement, reliés à la terre et maintenus en état ?      | 5  |
| Des consignes de sécurité appropriées sont-elles affichées sur le lieu de travail ?   | 4  |
| Les salariés disposent-ils de chaises adaptées ?  | 1  |

La fourniture d'équipements personnels de protection (22/28) tout comme les formations pour inciter les travailleurs à utiliser les équipements personnels de protection (23/28) constituent toujours de grands enjeux pour les usines. De même, dans 21 usines, les travailleurs debout ne disposaient pas de tapis antifatigue. Dans 16 usines, les travailleurs ne sont pas formés à l'utilisation efficace et sécurisée des machines et équipements. De plus, dans 21 usines, les protections pour les aiguilles ne sont pas correctement installées ou convenablement maintenues en état sur les parties mobiles des machines ou équipements.

#### Informations détaillées 9: Produits chimiques et substances dangereuses

| <b>Questions</b>   | <b>Nombre d'usines en non-conformité</b> |
|--|--|
| L'employeur garde-t-il un inventaire de tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail ?  | 17                                       |
| Les produits chimiques et substances dangereuses sont-ils correctement étiquetés ?   | 15                                       |
| Les produits chimiques et substances dangereuses sont-ils correctement entreposés ?  | 13                                       |
| L'employeur a-t-il les fiches techniques de sécurité pour les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail ?   | 22                                       |
| L'employeur a-t-il pris des mesures pour évaluer, surveiller, prévenir et limiter l'exposition des travailleurs aux produits chimiques et aux substances dangereuses ? | 14                                       |
| L'employeur a-t-il efficacement formé les travailleurs qui manipulent les produits chimiques et les substances dangereuses ?   | 17                                       |
| L'employeur fournit-il des installations sanitaires adaptées et des produits de nettoyage dans le cas d'une exposition à des produits chimiques dangereux ?            | 20                                       |

En ce qui concerne les produits chimiques et les substances dangereuses, les usines ont entrepris des efforts de remédiation pour améliorer la situation, notamment après la formation de SST organisée

par un consultant de Better Work en septembre 2010. Certaines avancées ont eu lieu (qui sont détaillées dans la partie III) mais malheureusement, le laps de temps entre la formation SST et le cycle d'évaluation de Better Work Haïti qui a suivi était trop court pour permettre une mise en œuvre totale.

*Informations détaillées 10: Préparation aux urgences*

| <b>Questions</b>   | <b>Nombre d'usines en non-conformité</b> |
|--|--|
| L'entreprise a-t-elle un système de détection des incendies et un système d'alarme ?   | 6  |
| L'entreprise possède-t-elle des équipements adéquats de lutte contre les incendies ?   | 13                                       |
| L'employeur a-t-il formé un nombre approprié de travailleurs à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies ?                   | 7  |
| Les issues de secours et voies d'évacuations sont-elles clairement marquées et affichées sur le lieu de travail ?                              | 20                                       |
| Y a-t-il suffisamment d'issues de secours ?  | 7  |
| Les issues de secours sont-elles accessibles, dégagées et déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires ? | 9  |
| L'employeur organise-t-il régulièrement des exercices de simulation d'urgence ?  | 9  |

Le problème de conformité le plus important en ce qui concerne la Préparation aux urgences concerne les issues et voies de secours, qui ne sont pas clairement marquées et affichées. Dans certains cas, des voies d'évacuation existent, mais comme elles datent d'une époque où la disposition de la production était différente, elles ne sont plus appropriées.

De plus, 13 usines sont en non-conformité en ce qui concerne l'installation d'équipements adaptés à la lutte contre les incendies.

Le taux moyen de non-conformité pour le point de conformité Environnement de travail est de 21% ; il est principalement dû à des chaleurs intenses et à des niveaux de bruit élevés dans l'usine.

## **H. DUREE DE TRAVAIL**

Toutes les usines ont au moins un résultat de non-conformité pour les Heures régulières et les Heures supplémentaires. Ces résultats sont détaillés dans les tableaux ci-dessous.

*Informations détaillées 11: Heures supplémentaires*

| <b>Questions</b>  | <b>Nombre d'usines en non-conformité</b> |
|---|--|
| Les heures supplémentaires ne sont-elles effectuées que pour des raisons légales ?                              | 21                                       |
| L'employeur s'est-il conformé aux limites fixées pour les heures supplémentaires ?                              | 16                                       |
| Les heures supplémentaires s'effectuent-elles sur la base du volontariat ?                                      | 3  |
| L'employeur a-t-il obtenu l'autorisation du Ministère du Travail avant d'effectuer des heures supplémentaires ? | 23                                       |
| L'employeur a-t-il obtenu l'autorisation du Ministère du Travail avant de travailler les dimanches ?            | 21                                       |

Les heures supplémentaires en Haïti sont effectuées dans le but d'atteindre les quotas de production, et cette raison n'est pas autorisée par la législation. Cela explique donc le taux élevé de non-conformité. Dans 16 usines, les heures supplémentaires dépassent la limite fixée par la loi de 80 heures maximum par trimestre. Vingt-trois usines n'ont pas demandé l'autorisation au Ministère des Affaires sociales et du Travail pour effectuer des heures supplémentaires ou travailler le dimanche (21 sur 28), tel qu'exigé par le Code du travail.

**Informations détaillées 12: Heures régulières**

| <b>Questions</b>  | <b>Nombre d'usines en non-conformité</b> |
|---|--|
| <b>La durée normale quotidienne du travail dépasse-t-elle les limites légales ?</b>     | 3  |
| <b>La durée hebdomadaire régulière de travail dépasse-t-elle 48 heures?</b>             | 1  |
| <b>L'employeur garde-t-il des listes qui reflètent les heures de travail fournies ?</b> | 14                                       |
| <b>L'employeur accorde-t-il les 1h30 de pauses journalières ?</b>                       | 28                                       |
| <b>L'employeur accorde-t-il les pauses nécessaires aux mères allaitantes ?</b>          | 26                                       |
| <b>L'employeur donne-t-il aux travailleurs au moins un jour de repos par semaine ?</b>  | 0  |

Aucune usine n'est en conformité en ce qui concerne la pause journalière de 90 minutes prescrite par le Code du travail. Il n'existe aucune pause le matin ou l'après-midi, et la pause-déjeuner ne dépasse pas une heure.

## Section III : Les prestations de services conseils et de formation de Better Work Haïti

### 3.1 Prestations de services conseils de Better Work Haïti

---

Les programmes Better Work incluent à la fois des évaluations de conformité et des services conseils. Après une évaluation des besoins en matière de conformité, les conseillers d'entreprise de Better Work travaillent directement avec chaque entreprise pour :

- créer et piloter un Comité Consultatif pour l'Amélioration de la Performance (CCAP), qui comporte à parts égales des représentants des travailleurs et de la direction ;
- concevoir des plans d'améliorations en collaboration avec le CCAP, et effectuer des recommandations de formation ;
- apporter un appui technique et faciliter le processus de mise en œuvre des actions correctives ciblées.

Si les usines ont la responsabilité d'identifier et de mettre en œuvre des plans d'amélioration, les prestations de services conseils de Better Work apportent des orientations spécialement conçus pour chaque usine et renforcent les capacités.

Les CCAP sont formés durant l'étape initiale des services conseils. Il existe des directives spécifiques qui décrivent la composition du comité, les fonctions, le nombre de réunions et le rôle des conseillers aux entreprises de Better Work Haïti dans le soutien au bon fonctionnement des comités.

Pendant la première année du cycle de services conseils, les conseillers guident et s'efforcent de construire des relations de confiance avec l'usine et les travailleurs, tout en identifiant des problèmes simples de conformité qui peuvent être réglés relativement facilement. Durant la seconde année du cycle, les conseillers remplissent des fonctions de coach, en développant leurs services de formation et en mettant en œuvre des systèmes qui viennent soutenir l'amélioration durable. Dans la troisième année du cycle de services conseils, les conseillers agissent avant tout comme des consultants en renforçant les systèmes de gestion et en suivant les réussites.

Durant toute la durée du processus, les conseillers de Better Work effectuent des visites de suivi, et tiennent les acheteurs informés des démarches entreprises par les usines pour gérer sur leurs sites les grands problèmes de non-conformité ; ils les informent par le biais de rapports de progrès. Le rythme des prestations de services conseils et des activités d'amélioration peut varier d'une usine à l'autre. Les prestations de services conseils apportent la garantie que chaque usine bénéficiera d'une approche sur mesure. Le programme informera les acheteurs concernés des démarches entreprises dans les usines afin de répondre aux points de non-conformité qui auront été identifiés.

Les services d'évaluation et de services conseils ainsi que les processus de retour d'informations n'ont pas été mis en œuvre en Haïti de la même manière que dans les autres pays ayant un programme Better Work. Il y a plusieurs raisons pour cela. Si certaines des raisons sont temporaires et liées à des retards et à des difficultés de mise en œuvre du programme causés par des facteurs externes comme le tremblement de terre, l'épidémie de choléra et les élections présidentielles, d'autres portent sur les exigences spécifiques de la législation HOPE II.

La première différence est la prestation limitée des services conseils. La loi HOPE II exige de Better Work Haïti de mener deux évaluations par an dans chaque usine, ce qui signifie que l'année dernière

le programme n'a pas disposé de ressources humaines et financières suffisantes pour offrir des services conseils dans la même mesure que dans les autres pays Better Work.

Les services conseils offerts par Better Work à ce jour ont inclus des réunions d'introduction avec les gérants d'entreprises, mais pas avec les travailleurs. De plus, le processus de développement des comités conjoints direction/travailleurs, qui pilotent le processus d'amélioration est en retard en Haïti. En amont de la création des CCAP dans les usines participantes en Haïti, le programme Better Work va impliquer des groupes nationaux dans un processus de dialogue, afin de s'assurer que la formation des Comités tienne compte du caractère immature des relations industrielles dans l'industrie haïtienne du vêtement. Un processus va également être développé pour promouvoir des élections transparentes des travailleurs dans les CCAP, pour que ces derniers aient la légitimité nécessaire pour contribuer au processus de mise en œuvre des améliorations au même titre que les cadres de direction. De plus, Better Work dialoguera avec les différents groupes pour évaluer les besoins de renforcement de capacités des représentants des travailleurs comme de la direction dans les CCAP, dans le cadre du contexte haïtien. L'objectif est de faire comprendre à tous les représentants du CCAP le processus d'amélioration de la conformité de Better Work ainsi que la législation nationale du travail, et de leur donner les capacités pour amorcer un dialogue constructif qui encouragera la confiance et la coopération sur le lieu de travail, tout en gérant les écarts de conformité identifiés pendant la phase d'évaluation.

### **3.2 Formations en usine de Better Work Haïti**

---

Les formations mises en œuvre lors de la période du rapport l'ont été avec le concours du programme Business Edge de la Société Financière Internationale (IFC). Les formations incluaient:

1. Une formation de deux jours en communication pour les cadres de direction des usines (25 participants provenant de 13 usines) : La formation a commencé par définir c'est qu'est la communication et a ensuite donné aux participants l'occasion de mettre la théorie en pratique en faisant un exercice pour apprendre à donner un feedback, faire une présentation efficace et faciliter des réunions. A la fin de ce cours de 2 jours, les participants ont élaboré un plan de travail pour surmonter les faiblesses identifiées pendant le cours.
2. Une formation d'une journée sur la gestion plus efficace (10 participants provenant de 6 usines): la formation incluait la définition d'une gestion efficiente et efficace, les moyens et méthodes permettant d'améliorer l'efficacité au travail, et les compétences générales de management.

## Section IV: Perspectives

En s'appuyant sur les seconds rapports d'évaluation des usines présentés dans ce rapport de synthèse semestriel, le programme Better Work Haïti va soutenir les usines dans le développement de leurs plans d'amélioration dans le courant du deuxième trimestre 2011. Les usines identifient dans le plan d'amélioration les domaines pour lesquels elles s'engagent à améliorer la conformité pour les prochains rapports (mars-août 2011). Les rapports de progrès soulignant les mesures prises par les usines pour améliorer la conformité et les améliorations concrètes seront élaborés d'ici à la fin du mois de mai 2011. La troisième série d'évaluations est programmée dans le courant de l'été.

L'amélioration des relations professionnelles et du dialogue social est une priorité clé depuis le lancement du programme Better Work en Haïti. En mars 2011, les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti ont suivi une formation animée par le point focal de Better Work en matière de relations industrielles (Better Work Focal Point for Industrial Relations). Cette formation portait sur les stratégies et instruments permettant de gérer les problèmes de la liberté d'association et de la négociation collective lors des entretiens de soutien qui ont lieu pendant les visites d'évaluation. Lors des évaluations futures, les conseillers d'entreprises de Better Work Haïti vont continuer à appliquer une approche méthodologique rigoureuse pour évaluer le niveau de non-conformité en matière de liberté d'association et de négociation collective, en accord avec les conventions 87 et 98 de l'OIT et les interprétations des conventions par le Comité d'Experts et Comité de la Liberté d'association.

Better Work Haïti va offrir les formations suivantes :

1. Gestion des ressources humaines- programme modulaire (avril - juin 2011): Le paquet de formation inclut 5 thèmes:
  - A. Recrutement pour des positions de direction
  - B. S'organiser pour des formations réussies
  - C. Planifier les ressources humaines
  - D. Retenir les meilleurs employés
  - E. Calcul des coûts et bénéfices

Les cours seront fournis par Sofitraining et le Programme « Business Edge » de la Société financière internationale. Ils sont orientés vers le développement d'outils pour mieux soutenir les gérants d'entreprises qui pour la plupart n'ont pas de diplôme en gestion de ressources humaines. Cela explique les points de non-conformité trouvés lors des évaluations d'usines. Les usines doivent inscrire leur personnel de ressources humaines pour le paquet complet de formation afin d'obtenir l'impact souhaité.

2. Procédures de préparation aux urgences – intervention à long terme pour une durée de 9 mois.

Afin de d'améliorer la réponse aux urgences, il est nécessaire de recruter un expert pour soutenir l'industrie d'habillement dans l'amélioration des points de non-conformité. Better Work Haïti a identifié un expert renommé à travers une évaluation rigoureuse afin de conduire des évaluations des usines et soutenir les gérants d'entreprise à augmenter leur préparation aux urgences. Cette activité va durer 9 mois car un investissement considérable par les propriétaires d'usines sera nécessaire.

3. Séminaire sur la santé et la sécurité au travail (OSH) (2<sup>ième</sup> partie) – Suivi de la formation des formateurs en matière d'analyse de risque et mise en œuvre au niveau de l'entreprise (juin - août 2011). La sécurité et la santé au travail reste un défi dans la plupart des usines.

En lien avec la journée internationale sur la santé et la sécurité au travail, l'équipe de Better Work Haïti organisera un événement sur ce thème dans le parc industriel de SONAPI à Port-au-Prince, le samedi 30 avril prochain. Cette manifestation est organisée en collaboration avec le gouvernement haïtien et particulièrement l'OFATMA, l'association d'employeurs (ADIH), les organisations de travailleurs, Gildan, et la fondation Levi Strauss. La journée comportera plusieurs activités, et notamment des activités de sensibilisation à la santé et la sécurité, des examens médicaux pour les travailleurs, le lancement par l'OFATMA d'un projet pilote sur les dispositifs d'assurance des accidents liés au travail, et enfin des activités inter-usines à l'intention des travailleurs, visant à leur montrer l'importance d'une approche systématique de la SST sur le lieu de travail. Sensibilisés par les récentes crises sanitaires et sécuritaires qui se sont produites en Haïti, les usines participant à Better Work dans le pays ont accueilli très favorablement cette manifestation. Better Work Haïti souhaite que cette première activité de sensibilisation puisse atteindre plusieurs milliers d'ouvriers et de cadres.

Le troisième Forum des acheteurs de Better Work Haïti doit se tenir les 8 et 9 juin 2011. Le thème principal du forum portera sur la relance d'Haïti suite au tremblement de terre et les sujets de discussions incluront: mise à jour des développements récents du programme Better Work Haïti; inscriptions des entreprises; services d'évaluation, de conseils et de formation de Better Work; la compétitivité et les enjeux de conformité dans l'industrie haïtienne du vêtement; le rôle et l'implication des acheteurs, et l'état de l'industrie et son vécu actuel du programme Better Work.

## Section V : Détails des informations par usine

### 5.1 Liste des usines

Le tableau 2 énumère toutes les usines du secteur du vêtement haïtien, précisant leur statut actuel. Les usines qui ont été évaluées récemment et qui n'ont pas encore terminé leurs premiers plans d'amélioration et leurs rapports de progrès sont ombrées.

**Tableau 2: Liste des usines**

| Nom de l'usine                          | Statut                   |
|---|--------------------------|
| Astro Embroidery & Screen Printing      | Nouvellement enregistrée |
| Codevi                                  | Active                   |
| DKDR HAITI S.A.                         | Active                   |
| Fairway Apparel S.A.                    | Nouvellement enregistrée |
| Fox River Caribe, INC                   | Active                   |
| Galaxy Industrial S.A. de CV *          | Nouvellement enregistrée |
| Genesis S.A.                            | Nouvellement enregistrée |
| Global Manufacturers & Contractors S.A. | Nouvellement enregistrée |
| Horizon Manufacturing S.A.              | Nouvellement enregistrée |
| InterAmerican Knits S.A.                | Nouvellement enregistrée |
| InterAmerican Tailor S.A.               | Active                   |
| InterAmerican Wovens S.A.               | Active                   |
| Island Apparel S.A.                     | Active                   |
| Johan Company                           | Active                   |
| Lucotex manufacturing CO                | Nouvellement enregistrée |
| Magic Sewing MFG. S.A.                  | Active                   |
| Modas Gloria Apparel S.A                | Active                   |
| Multiwear S.A.                          | Active                   |
| One World Apparel S.A.                  | Active                   |
| PACIFIC SPORTS HAITI S.A.               | Active                   |
| Palm Apparel S.A.                       | Active                   |
| Premium Apparal S.A./AGA GROUP          | Active                   |
| Sew Rite Manufacturing                  | Nouvellement enregistrée |
| Sewing International S.A.               | Active                   |
| The Willbes Haitian I S.A. *            | Nouvellement enregistrée |
| The Willbes Haitian II S.A. *           | Nouvellement enregistrée |
| The Willbes Haitian III S.A. *          | Nouvellement enregistrée |
| The Willbes Haitian V /AZTECA *         | Nouvellement enregistrée |

\* En 2009, le groupe Willbes a été évalué en tant qu'une seule et même usine, alors qu'en 2010, cinq usines différentes se sont inscrites comme entités légales distinctes : Willbes I, Willbes II, Willbes III, Willbes V Azteca et Galaxy.

## 5.2 Résultats des usines

---

Cette section présente les efforts entrepris par les usines pour remédier aux résultats de non-conformité présentés dans le dernier rapport semestriel HOPE II (octobre 2010).

Comme l'exige la législation HOPE II, les informations suivantes sont fournies pour chacune des usines qui ont été évaluées deux fois par Better Work Haïti :

- besoins de conformité par catégorie de conformité et par point de conformité : les points noirs (●) représentent la non-conformité identifiée lors des évaluations initiales et la non-conformité qui n'a pas fait l'objet d'action corrective de la part des usines. Les demi-points noirs (◐) représentent les domaines où des améliorations ont eu lieu mais qui restent en non-conformité; actions correctives prioritaires identifiées par l'usine;
- efforts accomplis par l'usine pour remédier aux besoins de conformité tels qu'ils ont été vérifiés lors de la deuxième visite d'évaluation;
- concernant les domaines de non-conformité qui n'ont pas été corrigés, le temps qui s'est écoulé depuis le premier rapport public (dans ce cas précis, 6 mois).

Dans ce rapport, les efforts entrepris par ces usines ont été vérifiés par les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti lors des deuxièmes visites d'évaluation des usines.

Cette partie présente également les besoins de non-conformité par catégorie de conformité et par point de conformité des usines qui ont rejoint Better Work Haïti récemment, et qui n'ont eu qu'une seule visite d'évaluation. Ces usines n'ont pas encore terminé leurs plans d'amélioration (prévus pour mars 2011) ni leurs rapports de progrès (prévus pour mai 2011). Par conséquent, les colonnes concernant les priorités d'amélioration et les efforts entrepris restent vierges pour ces usines.

## Astro Embroidery and Screen Printing

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Emplacement</b>                    | Port-au-Prince   |
| <b>N° travailleurs</b>                | 76   |
| <b>Date d'inscription</b>             | 25 octobre 2010  |
| <b>Services conseils et formation</b> | Réunion d'introduction avec le management Introduction meeting le 28 janvier 2011 (CEO, directeur des ressources humaines, manager de la conformité)<br>Formation sur la gestion effective le 4 février 2011 (Directeur des ressources humaines) |

Il s'agit d'une usine récemment inscrite au programme. Le plan d'amélioration sera disponible au deuxième trimestre 2011.

| <i>Catégorie de non-conformité</i> | <i>Point de non-conformité</i>          | <i>1ière évaluation *</i> | <i>Actions correctives prioritaires identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>3</sup></i> |
|------------------------------------|---|---------------------------|---|--|---------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>       | Enfants travailleurs                    | ○                         |   |  |                                 |
|                                    | Documentation et protection des jeunes  | ○                         |   |  |                                 |
|                                    | Travaux dangereux                       | ○                         |   |  |                                 |
|                                    | Pires formes                            | ○                         |   |  |                                 |
| <b>2 Discrimination</b>            | Sexe                                    | ○                         |   |  |                                 |
|                                    | Autres                                  | ○                         |   |  |                                 |
|                                    | Race et origine                         | ○                         |   |  |                                 |
|                                    | Religion et opinion politique           | ○                         |   |  |                                 |
| <b>3 Travail forcé</b>             | Servitude pour dette                    | ○                         |   |  |                                 |
|                                    | Coercition                              | ○                         |   |  |                                 |
|                                    | Travail forcé et heures supplémentaires | ○                         |   |  |                                 |
|                                    | Travail en prison                       | ○                         |   |  |                                 |
| <b>4 Liberté syndicale et</b>      | Négociation collective                  | ○                         |   |  |                                 |

<sup>3</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| <i>Catégorie de non-conformité</i>       | <i>Point de non-conformité</i>                         | <i>1ière évaluation *</i> | <i>Actions correctives prioritaires identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>3</sup></i> |
|--|--|---------------------------|---|--|---------------------------------|
| <b>négociation collective</b>            | Ingérence et discrimination                            | ○                         |   |  |                                 |
|  | Grèves   | ○                         |   |  |                                 |
|  | Fonctionnement des syndicats                           | ○                         |   |  |                                 |
| <b>5 Rémunération</b>                    | Mode de paiement                                       | ○                         |   |  |                                 |
|  | Salaire minimum  | ○                         |   |  |                                 |
|  | Rémunération des heures supplémentaires                | ○                         |   |  |                                 |
|  | Congés payés   | ●                         |   |  |                                 |
|  | Salaire majoré   | ○                         |   |  |                                 |
|  | Sécurité sociale et autres avantages                   | ●                         |   |  |                                 |
|  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ○                         |   |  |                                 |
| <b>6 Contrats et ressources humaines</b> | Procédures contractuelles                              | ○                         |   |  |                                 |
|  | Discipline et conflits                                 | ○                         |   |  |                                 |
|  | Contrats de travail                                    | ●                         |   |  |                                 |
|  | Licenciement   | ○                         |   |  |                                 |
| <b>7 Santé et sécurité au travail</b>    | Produits chimiques et substances dangereuses           | ●                         |   |  |                                 |
|  | Préparation aux urgences                               | ●                         |   |  |                                 |
|  | Services médicaux et premiers secours                  | ●                         |   |  |                                 |
|  | Systèmes de gestion de la SST                          | ●                         |   |  |                                 |
|  | Services sociaux                                       | ●                         |   |  |                                 |
|  | Hébergement des travailleurs                           | ○                         |   |  |                                 |
|  | Milieu de travail                                      | ○                         |   |  |                                 |
| Protection des travailleurs              | ●  |                           |   |  |                                 |
| <b>8 Durée du travail</b>                | Congés   | ○                         |   |  |                                 |
|  | Heures supplémentaires                                 | ●                         |   |  |                                 |
|  | Heures régulières                                      | ●                         |   |  |                                 |

## CODEVI

|                                       |                   |
|---------------------------------------|-------------------|
| <b>Emplacement</b>                    | Ouanaminthe       |
| <b>N° travailleurs</b>                | 5232              |
| <b>Date d'inscription</b>             | 24 septembre 2009 |
| <b>Services conseils et formation</b> |                   |

La zone franche d'Ouanaminthe se situe dans le département du Nord-est d'Haïti, à la frontière avec la République dominicaine. Pour se rendre le plus facilement et le plus rapidement possible à Ouanaminthe, il faut prendre l'avion. Cependant, il est interdit au personnel des Nations Unies de voyager sur les compagnies aériennes haïtiennes, et les vols de l'ONU en direction du Cap Haïtien, ville la plus proche d'Ouanaminthe, ne sont pas fiables. Par conséquent, les conseillers d'entreprise de Better ne peuvent se rendre à Ouanaminthe que par la route. Six à huit heures sont nécessaires pour se rendre de Port-au-Prince à Ouanaminthe, en fonction de la circulation dans Port-au-Prince, et de l'état des routes à l'extérieur de la capitale. L'ONU ne délivre pas facilement des autorisations de circuler à cause de l'instabilité qui règne dans le pays. De plus, lors de l'épidémie de choléra, on a accusé les agences de des Nations Unies d'avoir apporté le virus dans le pays, ce qui a fragilisé la sécurité du personnel. Par conséquent, Better Work Haïti n'a pas été en mesure d'apporter autant de soutien à l'usine CODEVI qu'aux usines de Port-au-Prince. Pour toutes ces raisons, la direction et les travailleurs de CODEVI n'ont pas pu non plus participer aux formations offertes par Better Work Haïti.

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>             | <i>1ière évaluation *</i> | <i>2ième évaluation*</i>         | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>4</sup></i> |
|--------------------------------|--|---------------------------|----------------------------------|--|--|---------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>   | Enfants travailleurs                   | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|                                | Documentation et protection des jeunes | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|                                | Travaux dangereux                      | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|                                | Pires formes                           | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
| <b>2 La Discrimination</b>     | Sexe                                   | <input type="radio"/>     | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                 |
|                                | Autres                                 | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|                                | Race et origine                        | <input type="radio"/>     | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                 |

<sup>4</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

|   |  |  |                                  |                                  |  |   |        |
|---|--|--|----------------------------------|----------------------------------|--|---|--------|
| 3 | <b>Travail forcé</b>                               | Religion et opinion politique                          | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |   |        |
|   |  | Servitude pour dette                                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |   |        |
|   |  | Coercition   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |   |        |
|   |  | Travail forcé et heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |   |        |
|   |  | Travail en prison                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |   |        |
| 4 | <b>Liberté syndicale et négociation collective</b> | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |  |   |        |
|   |  | Ingérence et discrimination                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |   |        |
|   |  | Grèves   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |   |        |
|   |  | Fonctionnement des syndicats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |   |        |
| 5 | <b>Rémunération</b>                                | Mode de paiement                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |   |        |
|   |  | Salaire minimum  | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Paiement du salaire minimum pour les ouvriers à la pièce                               | Le registre de paie montre que les travailleurs sont rémunérés 157.5 Gourdes par jour, conformément à l'accord collectif. Cependant, l'accord collectif stipule des conditions qui sont en-dessous de celles fixées par la loi. | 6 mois |
|   |  | Rémunération des heures supplémentaires                | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Les ouvriers doivent être payés les heures supplémentaires avec une majoration de 50%. | Les heures supplémentaires sont correctement rémunérées.  |        |
|   |  | Congés payés   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Le département de sécurité doit recevoir le jour de congé chaque semaine               | Le département de sécurité a maintenant un jour de congé chaque semaine.  |        |
|   |  |  |                                  |                                  |  | Les dimanches et les vacances sont rémunérés en se basant sur le salaire minimum dans toutes les usines   |        |
|   |  | Salaire majoré   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |   |        |
|   |  | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |  |   |        |
|   |  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | Informez les ouvriers sur le système de paiement                                       |   | 6 mois |

|   |  |  |                                  |                                  |  |  |        |
|---|--|--|----------------------------------|----------------------------------|--|--|--------|
| 6 | <b>Contrats et ressources humaines</b> | Procédures contractuelles                    | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |        |
|   |  | Discipline et conflits                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |        |
|   |  | Contrats de travail                          | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |  |  |        |
|   |  | Licenciement                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |        |
| 7 | <b>Santé et sécurité au travail</b>    | Produits chimiques et substances dangereuses | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |  |  | 6 mois |
|   |  | Préparation aux urgences                     | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Nettoyage et ouverture des sorties de secours pendant l'horaire de travail   | Les sorties de secours sont clairement indiquées sur le lieu de travail  | 6 mois |
|   |  | Services médicaux et premiers secours        | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |  |  | 6 mois |
|   |  | Systèmes de gestion de la SST                | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |  |  |        |
|   |  | Services sociaux                             | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Installations sanitaires adéquates pour se laver les mains ainsi que du savon approprié                                      | Le lieu de travail possède maintenant des installations sanitaires adéquates pour se laver les mains, ainsi que du savon | 6 mois |
|   |  | Hébergement des travailleurs                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |        |
|   |  | Milieu de travail                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |        |
|   |  | Protection des travailleurs                  | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Les travailleurs debout devraient pouvoir s'asseoir à intervalles réguliers et /ou avoir des tapis amortissant pour se tenir | Les travailleurs debout sont correctement installés  | 6 mois |
|   |  |  |                                  |                                  | Installation correcte des fils, des commutateurs et des prises électriques   | Les fils, commutateurs et prises électriques sont installés correctement, reliés à la terre et maintenus en état         |        |
| 8 | <b>Durée du travail</b>                | Congés                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |        |
|   |  | Heures supplémentaires                       | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Les heures supplémentaires ne devraient pas excéder 2 heures par jour et 80 heures par trimestre                             | Les heures supplémentaires ne dépassent pas 80 heures  | 6 mois |
|   |  | Heures régulières                            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Respect du repos prescrit aux mères allaitantes  | L'employeur accorde les repos nécessaires aux mères allaitantes  | 6 mois |

## DKDR Haiti S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**N° travailleurs** 1147  
**Date d'inscription** 9 octobre 2009  
**Services conseils et formation** Réunion avec le Comité SST le 15 septembre 2010 (9 membres du comité SST)

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>             | <i>1ère évaluation*</i>          | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>   | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>   | <i>Temps écoulé<sup>5</sup></i> |
|--------------------------------|--|----------------------------------|--------------------------|--|--|---------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>   | Enfants travailleurs                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                 |
|                                | Documentation et protection des jeunes | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                 |
|                                | Travaux dangereux                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                 |
|                                | Pires formes                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                 |
| <b>2 La Discrimination</b>     | Sexe                                   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>    | Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination en rapport au genre | L'usine a modifié son formulaire de recrutement, sur lequel ne figurent plus les questions sur le statut matrimonial du travailleur au moment de sa demande d'emploi |                                 |
|                                | Autres                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                 |
|                                | Race et origine                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                 |
|                                | Religion et opinion politique          | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                 |
| <b>3 Travail forcé</b>         | Servitude pour dette                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                 |
|                                | Coercition                             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                 |

<sup>5</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

|   |  |  |                                  |                                  |  |  |        |
|---|--|--|----------------------------------|----------------------------------|--|--|--------|
| 4 | <b>Liberté syndicale et négociation collective</b> | Travail forcé et heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |        |
|   |  | Travail en prison                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |        |
|   |  | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |        |
|   |  | Ingérence et discrimination                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |        |
|   |  | Grèves   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |        |
|   |  | Fonctionnement des syndicats                           | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |  |  |        |
| 5 | <b>Rémunération</b>                                | Mode de paiement                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |        |
|   |  | Salaire minimum  | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Paiement du salaire minimum pour les ouvriers à la pièce                               | Les ouvriers entrevus dans deux bâtiments ont atteint leur quota de production dans les heures régulières de travail. Les ouvriers dans les autres bâtiments ne l'ont pas atteint.       | 6 mois |
|   |  | Rémunération des heures supplémentaires                | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Les ouvriers doivent être payés les heures supplémentaires avec une majoration de 50%. | Les fiches de salaires ont changé et les heures supplémentaires sont payées avec une majoration de 50% comme prévu par la loi.   |        |
|   |  | Congés payés   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Le congé maternité doit être rémunéré conformément à la loi.                           | L'usine rémunère les congés maternité conformément à la législation.   | 6 mois |
|   |  |  |                                  |                                  | Rémunération des congés payés  | Les jours fériés et les jours de repos hebdomadaires sont rémunérés conformément à la législation ; cependant, les pauses pour allaitement ne sont toujours pas rémunérées correctement. |        |
|   |  | Salaire majoré   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |        |
|   |  | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |  |  | 6 mois |
|   |  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Les rémunérations arrondies au chiffre inférieur ne doivent pas être autorisées        | La direction a corrigé le problème, et aucune déduction non autorisée n'a été enregistrée dans le registre de paie   |        |
| 6 | <b>Contrats et ressources humaines</b>             | Procédures contractuelles                              | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |        |
|   |  | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |        |
|   |  | Contrats de travail                                    | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |  |  |        |

|                             |                                     |  |  |  |  |  |        |
|-----------------------------|-------------------------------------|--|--|--|--|--|--------|
| 7                           | <b>Santé et sécurité au travail</b> | Licenciement                                 | ●  | ○  | Le Ministère du Travail doit être informé de toutes les opérations qui sont suspendues           | L'usine connaît maintenant l'exigence, et notifiera le Ministère du Travail en cas de suspension des opérations  |        |
|                             |                                     | Produits chimiques et substances dangereuses | ●  | ◐  | Stockage et entreposage des substances chimiques dangereuses appropriés                          | L'usine dispose d'une zone de stockage appropriée pour les produits chimiques  | 6 mois |
|                             |                                     | Préparation aux urgences                     | ●  | ◐  | Installation d'un système de détection de feu  | Un système de détection du feu a été installé ;  | 6 mois |
|                             |                                     |  |  |  | Mener périodiquement des exercices d'urgence   | Des exercices d'urgence sont organisés tous les ans  |        |
|                             |                                     | Services médicaux et premiers secours        | ●  | ◐  | Préparation des boîtes de premiers soins disponibles en quantités suffisantes et faciles d'accès | L'usine est en conformité avec la législation en ce qui concerne les quantités de boîtes de premiers soins.  | 6 mois |
|                             |                                     | Systèmes de gestion de la SST                | ●  | ◐  | Participation dans un séminaire sur SST, suivi par une visite d'usine                            | Better Work Haïti a créé et formé un comité SST. Autoévaluations à effectuer par les conseillers d'entreprise.   | 6 mois |
|                             |                                     |  |  |  | Création d'un comité SST   |  |        |
|                             |                                     | Services sociaux                             | ●  | ●  |  |  | 6 mois |
|                             |                                     | Hébergement des travailleurs                 | ○  | ○  |  |  |        |
|                             |                                     | Milieu de travail                            | ●  | ○  | Réparation, réinstallation et nettoyage des extracteurs d'air                                    | Les extracteurs à air ont été nettoyés et réinstallés  |        |
| Protection des travailleurs | ●                                   | ◐  | Installation correcte des fils, des commutateurs et des prises électriques | L'usine a pris des mesures pour réparer toutes les installations électriques inadéquates | 6 mois   |  |        |
|                             |                                     |  | Affichage des consignes de sécurité appropriées                            | Des panneaux d'avertissement ont été installés à travers l'usine                         |  |  |        |
|                             |                                     |  |  |  |  |  |        |
| 8                           | <b>Durée du travail</b>             | Congés                                       | ●  | ○  | Accorder un congé maternité de 12 semaines aux femmes enceintes                                  | Les femmes enceintes bénéficient d'un congé maternité de 12 semaines ; six semaines sont rémunérées par l'entreprise et les 6 autres semaines devraient être rémunérées par l'OFATMA conformément à la législation. Cependant, l'OFATMA ne possède pas encore la structure lui permettant de gérer les assurances maladies et maternité. Sachant qu'elles ne pourront pas être rémunérées sur les 12 semaines, les salariées préfèrent travailler jusqu'à la date de leur accouchement, et retourner travailler 6 semaines après la naissance. |        |
|                             |                                     | Heures supplémentaires                       | ●  | ●  |  |  | 6 mois |
|                             |                                     | Heures régulières                            | ●  | ●  |  |  | 6 mois |

## Fairway Apparel S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**N° travailleurs** 507  
**Date d'inscription** 22 octobre 2010

Il s'agit d'une usine récemment inscrite au programme. Le plan d'amélioration sera disponible au deuxième trimestre 2011.

| <i>Catégorie de conformité</i>                       | <i>Point de conformité</i>              | <i>1<sup>ière</sup> évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>6</sup></i> |
|--|---|-------------------------------------|--|--|---------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>                         | Enfants travailleurs                    | <input type="radio"/>               |  |  |                                 |
|  | Documentation et protection des jeunes  | <input type="radio"/>               |  |  |                                 |
|  | Travaux dangereux                       | <input type="radio"/>               |  |  |                                 |
|  | Pires formes                            | <input type="radio"/>               |  |  |                                 |
| <b>2 La Discrimination</b>                           | Sexe                                    | <input checked="" type="radio"/>    |  |  |                                 |
|  | Autres                                  | <input type="radio"/>               |  |  |                                 |
|  | Race et origine                         | <input type="radio"/>               |  |  |                                 |
|  | Religion et opinion politique           | <input type="radio"/>               |  |  |                                 |
| <b>3 Travail forcé</b>                               | Servitude pour dette                    | <input type="radio"/>               |  |  |                                 |
|  | Coercition                              | <input type="radio"/>               |  |  |                                 |
|  | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>               |  |  |                                 |
|  | Travail en prison                       | <input type="radio"/>               |  |  |                                 |
| <b>4 Liberté syndicale et négociation collective</b> | Négociation collective                  | <input type="radio"/>               |  |  |                                 |
|  | Ingérence et discrimination             | <input type="radio"/>               |  |  |                                 |

<sup>6</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

|   |  |  |                                  |
|---|--|--|----------------------------------|
|   |  | Grèves   | <input type="radio"/>            |
|   |  | Fonctionnement des syndicats                           | <input type="radio"/>            |
| 5 | <b>Rémunération</b>                    | Mode de paiement                                       | <input type="radio"/>            |
|   |  | Salaire minimum  | <input checked="" type="radio"/> |
|   |  | Rémunération des heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            |
|   |  | Congés payés   | <input checked="" type="radio"/> |
|   |  | Salaire majoré   | <input type="radio"/>            |
|   |  | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> |
|   |  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input checked="" type="radio"/> |
|   |  |  |                                  |
| 6 | <b>Contrats et ressources humaines</b> | Procédures contractuelles                              | <input type="radio"/>            |
|   |  | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            |
|   |  | Contrats de travail                                    | <input checked="" type="radio"/> |
|   |  | Licenciement   | <input checked="" type="radio"/> |
| 7 | <b>Santé et sécurité au travail</b>    | Produits chimiques et substances dangereuses           | <input checked="" type="radio"/> |
|   |  | Préparation aux urgences                               | <input type="radio"/>            |
|   |  | Services médicaux et premiers secours                  | <input checked="" type="radio"/> |
|   |  | Systèmes de gestion de la SST                          | <input checked="" type="radio"/> |
|   |  | Services sociaux                                       | <input checked="" type="radio"/> |
|   |  | Hébergement des travailleurs                           | <input type="radio"/>            |
|   |  | Milieu de travail                                      | <input type="radio"/>            |
|   |  | Protection des travailleurs                            | <input checked="" type="radio"/> |
| 8 | <b>Durée du travail</b>                | Congés   | <input type="radio"/>            |
|   |  | Heures supplémentaires                                 | <input checked="" type="radio"/> |
|   |  | Heures régulières                                      | <input checked="" type="radio"/> |

## Fox River Caribe Inc.

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Emplacement</b>                    | Port-au-Prince   |
| <b>N° travailleurs</b>                | 42   |
| <b>Date d'inscription</b>             | 29 septembre 2009  |
| <b>Services conseils et formation</b> | Réunion avec le comité SST le 7 octobre 2010 (7 membres du comité)<br>Formation sur la communication effective le 11-12 novembre 2010 (Directeur de ressources humaines) |

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i> | <i>1ière évaluation*</i>                | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>7</sup></i> |
|--------------------------------|----------------------------|---|--------------------------|--|--|---------------------------------|
| <b>1</b>                       | <b>Travail des enfants</b> | Enfants travailleurs                    | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>                                    |  |                                 |
|                                |                            | Documentation et protection des jeunes  | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>                                    |  |                                 |
|                                |                            | Travaux dangereux                       | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>                                    |  |                                 |
|                                |                            | Pires formes                            | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>                                    |  |                                 |
| <b>2</b>                       | <b>La Discrimination</b>   | Sexe                                    | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>                                    |  |                                 |
|                                |                            | Autres                                  | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>                                    |  |                                 |
|                                |                            | Race et origine                         | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>                                    |  |                                 |
|                                |                            | Religion et opinion politique           | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>                                    |  |                                 |
| <b>3</b>                       | <b>Travail forcé</b>       | Servitude pour dette                    | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>                                    |  |                                 |
|                                |                            | Coercition                              | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>                                    |  |                                 |
|                                |                            | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>                                    |  |                                 |
|                                |                            | Travail en prison                       | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>                                    |  |                                 |

<sup>7</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

|   | <i>Catégorie de conformité</i>                     | <i>Point de conformité</i>                             | <i>1ière évaluation*</i> | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>  | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>   | <i>Temps écoulé<sup>7</sup></i> |
|---|--|--|--------------------------|--------------------------|---|--|---------------------------------|
| 4 | <b>Liberté syndicale et négociation collective</b> | Négociation collective                                 | ○                        | ○                        |   |  |                                 |
|   |  | Ingérence et discrimination                            | ○                        | ○                        |   |  |                                 |
|   |  | Grèves   | ○                        | ○                        |   |  |                                 |
|   |  | Fonctionnement des syndicats                           | ○                        | ○                        |   |  |                                 |
| 5 | <b>Rémunération</b>                                | Mode de paiement                                       | ○                        | ○                        |   |  |                                 |
|   |  | Salaire minimum  | ●                        | ◐                        | Paiement du salaire minimum pour les ouvriers à la pièce  | Les tarifs à la pièce ont été changés depuis octobre 2010, et les ouvriers à la pièce devraient pouvoir gagner 250 gourdes par jour. Le tarif à la pièce est toujours fixé à un niveau qui fait que les ouvriers gagnent 200 gourdes par jour pour des heures de travail ordinaires. | 6 mois                          |
|   |  | Rémunération des heures supplémentaires                | ○                        | ○                        |   |  |                                 |
|   |  | Congés payés   | ●                        | ○                        | Calcul de la rémunération du dimanche en fonction des gains moyens plutôt qu'en fonction du salaire minimum | L'employeur rémunère correctement les jours de repos hebdomadaire.   |                                 |
|   |  | Salaire majoré   | ○                        | ○                        |   |  |                                 |
|   |  | Sécurité sociale et autres avantages                   | ●                        | ●                        |   |  | 6 mois                          |
|   |  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ●                        | ○                        | Les travailleurs doivent être tenus informés des déductions.  | Tous les travailleurs sont au courant des déductions.  |                                 |
| 6 | <b>Contrats et ressources humaines</b>             | Procédures contractuelles                              | ○                        | ○                        |   |  |                                 |
|   |  | Discipline et conflits                                 | ○                        | ○                        |   |  |                                 |
|   |  | Contrats de travail                                    | ●                        | ●                        |   |  | 6 mois                          |
|   |  | Licenciement   | ●                        | ○                        |   |  |                                 |
| 7 | <b>Santé et sécurité au travail</b>                | Produits chimiques et substances dangereuses           | ●                        | ◐                        | Constitution de stocks adaptés et stockage adapté pour les produits chimiques dangereux                     | Tous les produits chimiques (huile des machines) sont convenablement stockés   | 6 mois                          |

| Catégorie de conformité | Point de conformité | 1ère évaluation*                      | 2ème évaluation* | Priorités de remédiations identifiées par l'usine   | Efforts accomplis pour remédier aux déficiences   | Temps écoulé <sup>7</sup>   |        |
|-------------------------|---------------------|---------------------------------------|------------------|---|---|---|--------|
| 8                       | Durée du travail    |                                       |                  | Installations sanitaires adaptées et fourniture de produits de nettoyage dans le cas d'une exposition à des produits chimiques dangereux. | Accès à des installations sanitaires adaptées et à des produits de nettoyage  |   |        |
|                         |                     | Préparation aux urgences              | ●                | ○   | Installation d'éclairage sur les issues de secours<br><br>Equipement de lutte contre les incendies adapté<br><br>Salariés formés à l'utilisation des extincteurs              | L'usine dispose de deux grandes issues de secours, non obstruées et clairement signalées<br>Un système de lutte contre les incendies a été installé<br><br>Les salariés ont été formés. |        |
|                         |                     | Services médicaux et premiers secours | ●                | ◐   | Ont demandé des structures et du personnel médical sur le site  | Une infirmière se rend dans l'usine une fois par semaine  | 6 mois |
|                         |                     | Systèmes de gestion de la SST         | ●                | ◐   | Les employeurs doivent organiser des auto-évaluations de la SST   | L'usine a mis en place un comité SST et a mené des auto-évaluations de la SST.  | 6 mois |
|                         |                     | Services sociaux                      | ●                | ◐   | Réparer les toilettes et s'assurer qu'elles fonctionnent correctement   | Les salariés disposent de suffisamment de toilettes   | 6 mois |
|                         |                     | Hébergement des travailleurs          | ○                | ○   | Installation de savon adapté dans les toilettes   | On trouve du savon, du papier et de quoi se laver   |        |
|                         |                     | Milieu de travail                     | ●                | ○   | Le lieu de travail doit être convenablement éclairé   | Le lieu de travail était correctement éclairé au moment de l'évaluation.  |        |
|                         |                     | Protection des travailleurs           | ●                | ◐   | Les ouvriers debout doivent pouvoir s'asseoir à intervalles réguliers et/ou disposer de tapis amortissant<br><br>Les câbles électriques doivent être installés convenablement | Les travailleurs debout sont correctement installés<br><br>Les câbles électriques ont été installés convenablement  | 6 mois |
|                         |                     | Congés                                | ○                | ○   |   |   |        |
|                         |                     | Heures supplémentaires                | ○                | ●   |   |   |        |
| Heures régulières       | ●                   | ●                                     |                  |   | 6 mois  |   |        |

## Galaxy Industrial S.A. de CV

**Emplacement** Port-au-Prince

**N° travailleurs** 420

**Date d'inscription** 27 août 2010

En 2009, le groupe Willbes a été évalué en tant qu'une seule et même usine alors qu'en 2010, cinq usines différentes se sont inscrites comme entités légales distinctes (Willbes I, II Willbes, Willbes III, V Willbes Azteca et Galaxy). Il n'est donc pas possible d'attribuer les efforts d'amélioration à une usine spécifique. C'est la raison pour laquelle aucune information sur les mesures d'amélioration n'est contenue dans le présent rapport. Au premier trimestre de 2011, Better Work Haïti va élaborer des plans d'amélioration pour chaque usine individuelle.

| <i>Catégorie de conformité</i>            | <i>Point de conformité</i>              | <i>1ière évaluation*</i>         | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>8</sup></i> |
|---|---|----------------------------------|--|--|---------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>              | Enfants travailleurs                    | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|   | Documentation et protection des jeunes  | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|   | Travaux dangereux                       | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|   | Pires formes                            | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
| <b>2 La Discrimination</b>                | Sexe                                    | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|   | Autres                                  | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|   | Race et origine                         | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|   | Religion et opinion politique           | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
| <b>3 Travail forcé</b>                    | Servitude pour dette                    | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|   | Coercition                              | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                 |
|   | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|   | Travail en prison                       | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
| <b>4 Liberté syndicale et négociation</b> | Négociation collective                  | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |

<sup>8</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| <i>Catégorie de conformité</i>           | <i>Point de conformité</i>                             | <i>1ière évaluation*</i>         | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>8</sup></i> |
|--|--|----------------------------------|--|--|---------------------------------|
| <b>collective</b>                        | Ingérence et discrimination                            | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|  | Grèves   | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|  | Fonctionnement des syndicats                           | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
| <b>5 Rémunération</b>                    | Mode de paiement                                       | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|  | Salaire minimum  | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                 |
|  | Rémunération des heures supplémentaires                | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                 |
|  | Congés payés   | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|  | Salaire majoré   | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|  | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                 |
|  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
| <b>6 Contrats et ressources humaines</b> | Procédures contractuelles                              | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|  | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|  | Contrats de travail                                    | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                 |
|  | Licenciement   | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                 |
| <b>7 Santé et sécurité au travail</b>    | Produits chimiques et substances dangereuses           | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                 |
|  | Préparation aux urgences                               | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                 |
|  | Services médicaux et premiers secours                  | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                 |
|  | Systèmes de gestion de la SST                          | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                 |
|  | Services sociaux                                       | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                 |
|  | Hébergement des travailleurs                           | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|  | Milieu de travail                                      | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|  | Protection des travailleurs                            | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                 |
| <b>8 Durée du travail</b>                | Congés   | <input type="radio"/>            |  |  |                                 |
|  | Heures supplémentaires                                 | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                 |
|  | Heures régulières                                      | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                 |

## Genesis S.A.

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>Emplacement</b>                    | Port-au-Prince  |
| <b>N° travailleurs</b>                | 1316  |
| <b>Date d'inscription</b>             | 28 octobre 2009   |
| <b>Services conseils et formation</b> | Formation sur la communication effective le 11-12 novembre 2010 (Manager de production et Assistante ressources humaines) |

Genesis S.A. était inscrite à Better Work en 2009, mais le bâtiment a été gravement endommagé par le tremblement de terre. L'usine a donc déménagé et a été nouvellement enregistrée en 2010. La première évaluation n'est pas incluse dans ce rapport.

| <i>Catégorie de conformité</i>            | <i>Point de conformité</i>              | <i>1ère évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>9</sup></i> |
|---|---|-------------------------|--|--|---------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>              | Enfants travailleurs                    | <input type="radio"/>   |  |  |                                 |
|   | Documentation et protection des jeunes  | <input type="radio"/>   |  |  |                                 |
|   | Travaux dangereux                       | <input type="radio"/>   |  |  |                                 |
|   | Pires formes                            | <input type="radio"/>   |  |  |                                 |
| <b>2 La Discrimination</b>                | Sexe                                    | <input type="radio"/>   |  |  |                                 |
|   | Autres                                  | <input type="radio"/>   |  |  |                                 |
|   | Race et origine                         | <input type="radio"/>   |  |  |                                 |
|   | Religion et opinion politique           | <input type="radio"/>   |  |  |                                 |
| <b>3 Travail forcé</b>                    | Servitude pour dette                    | <input type="radio"/>   |  |  |                                 |
|   | Coercition                              | <input type="radio"/>   |  |  |                                 |
|   | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>   |  |  |                                 |
|   | Travail en prison                       | <input type="radio"/>   |  |  |                                 |
| <b>4 Liberté syndicale et négociation</b> | Négociation collective                  | <input type="radio"/>   |  |  |                                 |
|   | Ingérence et discrimination             | <input type="radio"/>   |  |  |                                 |

<sup>9</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| <i>Catégorie de conformité</i>           | <i>Point de conformité</i>                             | <i>1<sup>ère</sup> évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>9</sup></i> |
|--|--|------------------------------------|--|--|---------------------------------|
| <b>collective</b>                        | Grèves   | ○                                  |  |  |                                 |
|  | Fonctionnement des syndicats                           | ○                                  |  |  |                                 |
| <b>5 Rémunération</b>                    | Mode de paiement                                       | ○                                  |  |  |                                 |
|  | Salaire minimum  | ●                                  |  |  |                                 |
|  | Rémunération des heures supplémentaires                | ○                                  |  |  |                                 |
|  | Congés payés   | ●                                  |  |  |                                 |
|  | Salaire majoré   | ○                                  |  |  |                                 |
|  | Sécurité sociale et autres avantages                   | ●                                  |  |  |                                 |
|  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ○                                  |  |  |                                 |
| <b>6 Contrats et ressources humaines</b> | Procédures contractuelles                              | ○                                  |  |  |                                 |
|  | Discipline et conflits                                 | ○                                  |  |  |                                 |
|  | Contrats de travail                                    | ●                                  |  |  |                                 |
|  | Licenciement   | ○                                  |  |  |                                 |
| <b>7 Santé et sécurité au travail</b>    | Produits chimiques et substances dangereuses           | ●                                  |  |  |                                 |
|  | Préparation aux urgences                               | ●                                  |  |  |                                 |
|  | Services médicaux et premiers secours                  | ●                                  |  |  |                                 |
|  | Systèmes de gestion de la SST                          | ●                                  |  |  |                                 |
|  | Services sociaux                                       | ●                                  |  |  |                                 |
|  | Hébergement des travailleurs                           | ○                                  |  |  |                                 |
|  | Milieu de travail                                      | ●                                  |  |  |                                 |
| Protection des travailleurs              | ●  |                                    |  |  |                                 |
| <b>8 Durée du travail</b>                | Congés   | ○                                  |  |  |                                 |
|  | Heures supplémentaires                                 | ●                                  |  |  |                                 |
|  | Heures régulières                                      | ●                                  |  |  |                                 |

## Global Manufacturers & Contractors S.A.

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>Emplacement</b>                    | Port-au-Prince  |
| <b>N° travailleurs</b>                | 2595  |
| <b>Date d'inscription</b>             | 19 septembre 2010   |
| <b>Services conseils et formation</b> | Formation sur la communication effective le 11-12 novembre 2010 (Directeur et Assistante ressources humaines) |

Il s'agit d'une usine récemment inscrite au programme. Le plan d'amélioration sera disponible au deuxième trimestre 2011.

| <i>Catégorie de conformité</i>                       | <i>Point de conformité</i>              | <i>1ière évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>10</sup></i> |
|--|---|--------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>                         | Enfants travailleurs                    | ○                        |  |  |                                  |
|  | Documentation et protection des jeunes  | ○                        |  |  |                                  |
|  | Travaux dangereux                       | ○                        |  |  |                                  |
|  | Pires formes                            | ○                        |  |  |                                  |
| <b>2 La Discrimination</b>                           | Sexe                                    | ○                        |  |  |                                  |
|  | Autres                                  | ○                        |  |  |                                  |
|  | Race et origine                         | ○                        |  |  |                                  |
|  | Religion et opinion politique           | ●                        |  |  |                                  |
| <b>3 Travail forcé</b>                               | Servitude pour dette                    | ○                        |  |  |                                  |
|  | Coercition                              | ○                        |  |  |                                  |
|  | Travail forcé et heures supplémentaires | ○                        |  |  |                                  |
|  | Travail en prison                       | ○                        |  |  |                                  |
| <b>4 Liberté syndicale et négociation collective</b> | Négociation collective                  | ○                        |  |  |                                  |

<sup>10</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| <i>Catégorie de conformité</i>           | <i>Point de conformité</i>                             | <i>1ière évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>10</sup></i> |
|--|--|--------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>5 Rémunération</b>                    | Ingérence et discrimination                            | ○                        |  |  |                                  |
|  | Grèves   | ○                        |  |  |                                  |
|  | Fonctionnement des syndicats                           | ○                        |  |  |                                  |
|  | Mode de paiement                                       | ○                        |  |  |                                  |
|  | Salaire minimum  | ●                        |  |  |                                  |
|  | Rémunération des heures supplémentaires                | ○                        |  |  |                                  |
|  | Congés payés   | ○                        |  |  |                                  |
|  | Salaire majoré   | ○                        |  |  |                                  |
|  | Sécurité sociale et autres avantages                   | ●                        |  |  |                                  |
|  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ●                        |  |  |                                  |
| <b>6 Contrats et ressources humaines</b> | Procédures contractuelles                              | ○                        |  |  |                                  |
|  | Discipline et conflits                                 | ○                        |  |  |                                  |
|  | Contrats de travail                                    | ●                        |  |  |                                  |
|  | Licenciement   | ●                        |  |  |                                  |
| <b>7 Santé et sécurité au travail</b>    | Produits chimiques et substances dangereuses           | ●                        |  |  |                                  |
|  | Préparation aux urgences                               | ●                        |  |  |                                  |
|  | Services médicaux et premiers secours                  | ●                        |  |  |                                  |
|  | Systèmes de gestion de la SST                          | ●                        |  |  |                                  |
|  | Services sociaux                                       | ●                        |  |  |                                  |
|  | Hébergement des travailleurs                           | ○                        |  |  |                                  |
|  | Milieu de travail                                      | ●                        |  |  |                                  |
|  | Protection des travailleurs                            | ●                        |  |  |                                  |
| <b>8 Durée du travail</b>                | Congés   | ●                        |  |  |                                  |
|  | Heures supplémentaires                                 | ●                        |  |  |                                  |
|  | Heures régulières                                      | ●                        |  |  |                                  |

## Horizon Manufacturing S.A.

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Emplacement</b>                    | Port-au-Prince   |
| <b>N° travailleurs</b>                | 450  |
| <b>Date d'inscription</b>             | 25 août 2010   |
| <b>Services conseils et formation</b> | Formation sur la communication effective le 11-12 novembre 2010 (Directeur ressources humaines)<br>13 septembre 2010 (7 membres du comité SST) |

Il s'agit d'une usine récemment inscrite au programme. Le plan d'amélioration sera disponible au deuxième trimestre 2011.

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>              | <i>1<sup>ère</sup> évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>11</sup></i> |
|--------------------------------|---|------------------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>   | Enfants travailleurs                    | <input type="radio"/>              |  |  |                                  |
|                                | Documentation et protection des jeunes  | <input type="radio"/>              |  |  |                                  |
|                                | Travaux dangereux                       | <input type="radio"/>              |  |  |                                  |
|                                | Pires formes                            | <input type="radio"/>              |  |  |                                  |
| <b>2 La Discrimination</b>     | Sexe                                    | <input type="radio"/>              |  |  |                                  |
|                                | Autres                                  | <input type="radio"/>              |  |  |                                  |
|                                | Race et origine                         | <input type="radio"/>              |  |  |                                  |
|                                | Religion et opinion politique           | <input type="radio"/>              |  |  |                                  |
| <b>3 Travail forcé</b>         | Servitude pour dette                    | <input type="radio"/>              |  |  |                                  |
|                                | Coercition                              | <input type="radio"/>              |  |  |                                  |
|                                | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>              |  |  |                                  |
|                                | Travail en prison                       | <input type="radio"/>              |  |  |                                  |

<sup>11</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

|                             | <i>Catégorie de conformité</i>                     | <i>Point de conformité</i>                             | <i>1<sup>ière</sup> évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>11</sup></i> |
|-----------------------------|--|--|-------------------------------------|--|--|----------------------------------|
| 4                           | <b>Liberté syndicale et négociation collective</b> | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|                             |  | Ingérence et discrimination                            | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|                             |  | Grèves   | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|                             |  | Fonctionnement des syndicats                           | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
| 5                           | <b>Rémunération</b>                                | Mode de paiement                                       | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|                             |  | Salaire minimum  | <input checked="" type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                             |  | Rémunération des heures supplémentaires                | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|                             |  | Congés payés   | <input checked="" type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                             |  | Salaire majoré   | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|                             |  | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                             |  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input checked="" type="radio"/>    |  |  |                                  |
| 6                           | <b>Contrats et ressources humaines</b>             | Procédures contractuelles                              | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|                             |  | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|                             |  | Contrats de travail                                    | <input checked="" type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                             |  | Licenciement   | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
| 7                           | <b>Santé et sécurité au travail</b>                | Produits chimiques et substances dangereuses           | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|                             |  | Préparation aux urgences                               | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|                             |  | Services médicaux et premiers secours                  | <input checked="" type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                             |  | Systèmes de gestion de la SST                          | <input checked="" type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                             |  | Services sociaux                                       | <input checked="" type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                             |  | Hébergement des travailleurs                           | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|                             |  | Milieu de travail                                      | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
| Protection des travailleurs | <input type="radio"/>                              |  |                                     |  |  |                                  |
| 8                           | <b>Durée du travail</b>                            | Congés   | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|                             |  | Heures supplémentaires                                 | <input checked="" type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                             |  | Heures régulières                                      | <input checked="" type="radio"/>    |  |  |                                  |

## Interamerican Knits S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**N° travailleurs** 609  
**Date d'inscription** 9 novembre 2010

Il s'agit d'une usine récemment inscrite au programme. Le plan d'amélioration va être disponible au deuxième trimestre 2011.

| <i>Catégorie de conformité</i>                       | <i>Point de conformité</i>              | <i>1<sup>ière</sup> évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>12</sup></i> |
|--|---|-------------------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>                         | Enfants travailleurs                    | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|  | Documentation et protection des jeunes  | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|  | Travaux dangereux                       | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|  | Pires formes                            | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
| <b>2 La Discrimination</b>                           | Sexe                                    | <input checked="" type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Autres                                  | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|  | Race et origine                         | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|  | Religion et opinion politique           | <input checked="" type="radio"/>    |  |  |                                  |
| <b>3 Travail forcé</b>                               | Servitude pour dette                    | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|  | Coercition                              | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|  | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|  | Travail en prison                       | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
| <b>4 Liberté syndicale et négociation collective</b> | Négociation collective                  | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |
|  | Ingérence et discrimination             | <input type="radio"/>               |  |  |                                  |

<sup>12</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| <i>Catégorie de conformité</i>           | <i>Point de conformité</i>                             | <i>1ière évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé</i><br>12 |
|--|--|--------------------------|--|--|---------------------------|
|  | Grèves   | ○                        |  |  |                           |
|  | Fonctionnement des syndicats                           | ○                        |  |  |                           |
| <b>5 Rémunération</b>                    | Mode de paiement                                       | ○                        |  |  |                           |
|  | Salaire minimum  | ●                        |  |  |                           |
|  | Rémunération des heures supplémentaires                | ○                        |  |  |                           |
|  | Congés payés   | ●                        |  |  |                           |
|  | Salaire majoré   | ○                        |  |  |                           |
|  | Sécurité sociale et autres avantages                   | ●                        |  |  |                           |
|  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ●                        |  |  |                           |
| <b>6 Contrats et ressources humaines</b> | Procédures contractuelles                              | ○                        |  |  |                           |
|  | Discipline et conflits                                 | ○                        |  |  |                           |
|  | Contrats de travail                                    | ●                        |  |  |                           |
|  | Licenciement   | ●                        |  |  |                           |
| <b>7 Santé et sécurité au travail</b>    | Produits chimiques et substances dangereuses           | ●                        |  |  |                           |
|  | Préparation aux urgences                               | ●                        |  |  |                           |
|  | Services médicaux et premiers secours                  | ●                        |  |  |                           |
|  | Systèmes de gestion de la SST                          | ●                        |  |  |                           |
|  | Services sociaux                                       | ●                        |  |  |                           |
|  | Hébergement des travailleurs                           | ○                        |  |  |                           |
|  | Milieu de travail                                      | ○                        |  |  |                           |
| Protection des travailleurs              | ●  |                          |  |  |                           |
| <b>8 Durée du travail</b>                | Congés   | ●                        |  |  |                           |
|  | Heures supplémentaires                                 | ●                        |  |  |                           |
|  | Heures régulières                                      | ●                        |  |  |                           |

## Interamerican Tailor S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**N° travailleurs** 918  
**Date d'inscription** 28 octobre 2009  
**Services conseils et formation** 7 octobre 2010 (10 membres du comité SST)

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>             | <i>1ière évaluation*</i>         | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>   | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>13</sup></i> |
|--------------------------------|--|----------------------------------|--------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>   | Enfants travailleurs                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Documentation et protection des jeunes | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Travaux dangereux                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Pires formes                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
| <b>2 La Discrimination</b>     | Sexe                                   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>    | Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination par rapport au sexe                               | Le matériel de recrutement a été corrigé               |                                  |
|                                | Autres                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Race et origine                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Religion et opinion politique          | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>    | Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination en rapport à la religion ou à l'opinion politique | Le matériel de recrutement a été corrigé               |                                  |
| <b>3 Travail forcé</b>         | Servitude pour dette                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Coercition                             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Travail forcé et heures                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |

<sup>13</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| Catégorie de conformité | Point de conformité                                    | 1ère évaluation* | 2ème évaluation* | Priorités de remédiations identifiées par l'usine  | Efforts accomplis pour remédier aux déficiences  | Temps écoulé <sup>13</sup> |
|-------------------------|--|------------------|------------------|--|--|----------------------------|
| 4                       | Liberté syndicale et négociation collective            |                  |                  |  |  |                            |
|                         | supplémentaires  |                  |                  |  |  |                            |
|                         | Travail en prison                                      | ○                | ○                |  |  |                            |
|                         | Négociation collective                                 | ○                | ○                |  |  |                            |
|                         | Ingérence et discrimination                            | ○                | ○                |  |  |                            |
| 5                       | Rémunération   |                  |                  |  |  |                            |
|                         | Grèves   | ○                | ○                |  |  |                            |
|                         | Fonctionnement des syndicats                           | ○                | ○                |  |  |                            |
|                         | Mode de paiement                                       | ○                | ○                |  |  |                            |
|                         | Salaire minimum  | ●                | ◐                | Versement du salaire minimum aux ouvriers à la pièce   | Le registre de paie des trois derniers mois montre que les ouvriers à temps plein ont gagné au minimum 125 gourdes par jour ; cependant, le tarif de la pièce ne permet pas aux ouvriers de gagner au moins 200 gourdes par jour pour des heures ordinaires de travail | 6 mois                     |
|                         | Rémunération des heures supplémentaires                | ●                | ○                | Les travailleurs doivent être rémunérés 50% en plus pour les heures supplémentaires                              | Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la législation   |                            |
|                         | Congés payés   | ●                | ◐                | Le calcul de la rémunération du dimanche devrait se baser sur les gains moyens plutôt que sur le salaire minimum | Les travailleurs sont rémunérés correctement pour leurs jours de repos hebdomadaires.  | 6 mois                     |
|                         | Salaire majoré   | ○                | ○                |  |  |                            |
|                         | Sécurité sociale et autres avantages                   | ●                | ●                |  |  | 6 mois                     |
|                         | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ●                | ○                | Les rémunérations arrondies au chiffre inférieur ne doivent pas être autorisées                                  | La direction a corrigé le problème, et aucune déduction non autorisée n'a été enregistrée dans le registre de paie   |                            |
| 6                       | Contrats et ressources humaines                        |                  |                  |  |  |                            |
|                         | Procédures contractuelles                              | ○                | ○                |  |  |                            |
|                         | Discipline et conflits                                 | ○                | ○                |  |  |                            |
|                         | Contrats de travail                                    | ○                | ●                |  |  |                            |
| 7                       | Santé et sécurité au                                   |                  |                  |  |  |                            |
|                         | Produits chimiques                                     | ●                | ●                |  |  | 6 mois                     |
|                         | Licenciement   | ○                | ○                |  |  |                            |

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>            | <i>1ère évaluation*</i> | <i>2ème évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>  | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>  | <i>Temps écoulé<sup>13</sup></i> |
|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|-------------------------|---|---|----------------------------------|
| <b>travail</b>                 | et substances dangereuses             |                         |                         |   |   |                                  |
|                                | Préparation aux urgences              | ●                       | ◐                       | Installation d'équipements de lutte contre les incendies adaptés  | Des systèmes de détection des incendies ont été installés ; des extincteurs ont été installés et sont convenablement entretenus | 6 mois                           |
|                                | Services médicaux et premiers secours | ●                       | ◐                       | Préparer des boîtes de premiers soins afin qu'elles soient disponibles en quantité suffisantes, et accessibles facilement | Les boîtes de premiers secours sont complètes et facilement accessibles   | 6 mois                           |
|                                | Systèmes de gestion de la SST         | ●                       | ◐                       | Mise en place d'un comité SST et organisation d'auto-évaluations  | Le comité SST a été créé et des auto-évaluations ont été organisées   | 6 mois                           |
|                                | Services sociaux                      | ●                       | ◐                       | Propreté sur le lieu de travail   | Le lieu de travail est propre   | 6 mois                           |
|                                | Hébergement des travailleurs          | ○                       | ○                       |   |   |                                  |
|                                | Milieu de travail                     | ●                       | ○                       | Améliorer la ventilation du lieu de travail   | Les ventilateurs ont été réparés et fonctionnent maintenant   |                                  |
|                                | Protection des travailleurs           | ●                       | ◐                       | Fournir des chaises adaptées aux salariés ;<br>Installer correctement les câbles électriques                              | Les salariés disposent de chaises adaptées<br>Les câbles électriques sont installés correctement                                | 6 mois                           |
| <b>8 Durée du travail</b>      | Congés                                | ○                       | ○                       |   |   |                                  |
|                                | Heures supplémentaires                | ●                       | ●                       |   |   | 6 mois                           |
|                                | Heures régulières                     | ●                       | ◐                       | S'assurer que les heures réelles de travail sont inscrites dans le registre de paie                                       | Les travailleurs pointent et toutes les heures sont notées sur le registre de paie  | 6 mois                           |

## Interamerican Wovens S.A.

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Emplacement</b>                    | Port-au-Prince   |
| <b>N° travailleurs</b>                | 860  |
| <b>Date d'inscription</b>             | 28 octobre 2009  |
| <b>Services conseils et formation</b> | 7 octobre 2010 (14 membres du comité SST)<br>Formation sur la communication effective le 11-12 novembre 2010 (Directeur et Assistante ressources humaines) |

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>             | <i>1ière évaluation*</i>         | <i>2ième évaluation*</i>         | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>  | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>14</sup></i> |
|--------------------------------|--|----------------------------------|----------------------------------|---|--|----------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>   | Enfants travailleurs                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|                                | Documentation et protection des jeunes | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|                                | Travaux dangereux                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|                                | Pires formes                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
| <b>2 La Discrimination</b>     | Sexe                                   | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination par rapport au sexe                                |  | 6 mois                           |
|                                | Autres                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|                                | Race et origine                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|                                | Religion et opinion politique          | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination par rapport à la religion ou à l'opinion politique |  | 6 mois                           |
| <b>3 Travail forcé</b>         | Servitude pour dette                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|                                | Coercition                             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|                                | Travail forcé et                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |

<sup>14</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| <i>Catégorie de conformité</i>                       | <i>Point de conformité</i>                             | <i>1ère évaluation*</i>          | <i>2ème évaluation*</i>          | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>14</sup></i> |
|--|--|----------------------------------|----------------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>4 Liberté syndicale et négociation collective</b> | heures supplémentaires                                 |                                  |                                  |  |  |                                  |
|  | Travail en prison                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Ingérence et discrimination                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Grèves   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
| <b>5 Rémunération</b>                                | Fonctionnement des syndicats                           | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Mode de paiement                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Salaire minimum  | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                  |
|  | Rémunération des heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Congés payés   | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                  |
|  | Salaire majoré   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |  |  | 6 mois                           |
| <b>6 Contrats et ressources humaines</b>             | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                  |
|  | Procédures contractuelles                              | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Contrats de travail                                    | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                  |
| <b>7 Santé et sécurité au travail</b>                | Licenciement   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Produits chimiques et substances dangereuses           | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |  |  | 6 mois                           |
|  | Préparation aux  | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                  |

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>            | <i>1ère évaluation*</i> | <i>2ème évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>   | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>  | <i>Temps écoulé<sup>14</sup></i> |
|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|-------------------------|--|---|----------------------------------|
|                                | urgences                              |                         |                         |  |   |                                  |
|                                | Services médicaux et premiers secours | ●                       | ●                       |  |   | 6 mois                           |
|                                | Systèmes de gestion de la SST         | ●                       | ◐                       | Mise en place d'un comité SST  | Le comité SST a été créé<br>Une évaluation STT a été menée  | 6 mois                           |
|                                | Services sociaux                      | ●                       | ◐                       | Le lieu de travail doit être propre  | Des améliorations ont été apportées pour maintenir l'usine propre   | 6 mois                           |
|                                | Hébergement des travailleurs          | ○                       | ○                       |  |   |                                  |
|                                | Milieu de travail                     | ○                       | ○                       |  |   |                                  |
|                                | Protection des travailleurs           | ●                       | ◐                       | Installation de protections appropriées sur toutes les parties mobiles des machines et équipements (gainés pour les aiguilles) | 90% des machines possèdent des protections pour les doigts et des gaines pour les aiguilles.  | 6 mois                           |
|                                |                                       |                         |                         | Donner des tapis antifatigue aux travailleurs debout   | L'usine comporte maintenant deux bâtiments, et on a donné des tapis antifatigue aux travailleurs de la section couture, mais pas aux travailleurs debout dans le bâtiment 21 où se trouve la section découpage. |                                  |
| <b>8</b>                       | <b>Durée du travail</b>               |                         |                         |  |   |                                  |
|                                | Congés                                | ○                       | ○                       |  |   |                                  |
|                                | Heures supplémentaires                | ●                       | ●                       |  |   | 6 mois                           |
|                                | Heures régulières                     | ●                       | ●                       |  |   | 6 mois                           |

## Island Apparel S.A.

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>Emplacement</b>                    | Port-au-Prince  |
| <b>N° travailleurs</b>                | 1340  |
| <b>Date d'inscription</b>             | 9 septembre 2009  |
| <b>Services conseils et formation</b> | 14 septembre 2010 (16 membres du comité SST)<br>Formation sur la communication effective le 11-12 novembre 2010 (Directeur ressources humaines, directeur de production, manager de la conformité)<br>Formation sur la gestion efficace le 4 février 2011 (Manager Control Qualité, Assistante Administrative et directeur de production) |

|          | <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>             | <i>1ière évaluation*</i>         | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>  | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>   | <i>Temps écoulé<sup>15</sup></i> |
|----------|--------------------------------|--|----------------------------------|--------------------------|---|--|----------------------------------|
| <b>1</b> | <b>Travail des enfants</b>     | Enfants travailleurs                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
|          |                                | Documentation et protection des jeunes | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
|          |                                | Travaux dangereux                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
|          |                                | Pires formes                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
| <b>2</b> | <b>La Discrimination</b>       | Sexe                                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
|          |                                | Autres                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
|          |                                | Race et origine                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
|          |                                | Religion et opinion politique          | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
| <b>3</b> | <b>Travail forcé</b>           | Servitude pour dette                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
|          |                                | Coercition                             | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>    | L'entreprise doit permettre aux travailleurs de se déplacer librement pendant les pauses-déjeuner | Des affiches et des annonces ont été faites sur le sujet, afin d'informer les travailleurs qu'ils ont le droit de quitter l'usine pendant leur pause-déjeuner. |                                  |

<sup>15</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| <i>Catégorie de conformité</i>                       | <i>Point de conformité</i>                             | <i>1ière évaluation*</i>         | <i>2ième évaluation*</i>         | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>  | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>   | <i>Temps écoulé<sup>15</sup></i> |
|--|--|----------------------------------|----------------------------------|---|--|----------------------------------|
| <b>4 Liberté syndicale et négociation collective</b> | Travail forcé et heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|  | Travail en prison                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|  | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|  | Ingérence et discrimination                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|  | Grèves   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|  | Fonctionnement des syndicats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
| <b>5 Rémunération</b>                                | Mode de paiement                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|  | Salaire minimum  | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Versement d'un salaire minimum aux ouvriers à la pièce  | La masse salariale des trois derniers mois montre que les ouvriers à temps plein ont gagné au minimum 125 gourdes par jour ; le tarif à la pièce permet aux ouvriers de gagner au moins 200 gourdes par jour pour des heures ordinaires de travail |                                  |
|  | Rémunération des heures supplémentaires                | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Rémunération de 50% au-dessus du salaire normal pour les heures supplémentaires ordinaires                                | Les heures supplémentaires sont maintenant rémunérées conformément à la législation  |                                  |
|  | Congés payés   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Les congés payés doivent être convenablement rémunérés  | Les travailleurs sont rémunérés correctement pour leurs jours de repos hebdomadaires.  |                                  |
|  | Salaire majoré   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|  | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |   |  |                                  |
|  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
| <b>6 Contrats et ressources humaines</b>             | Procédures contractuelles                              | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|  | Discipline et conflits                                 | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Les procédures disciplinaires doivent se conformer aux exigences légales, et ne pas comporter de harcèlement ou d'actions | Les travailleurs, les superviseurs, les mécaniciens et les personnes en charge de la sécurité ont participé à un atelier sur la manière de gérer les situations  |                                  |

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>                   | <i>1ière évaluation*</i> | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>  | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>  | <i>Temps écoulé<sup>15</sup></i> |
|--------------------------------|--|--------------------------|--------------------------|---|---|----------------------------------|
|                                |  |                          |                          | humiliantes.  | difficiles et les conflits au travail   |                                  |
|                                | Contrats de travail                          | ●                        | ◐                        | Les travailleurs doivent comprendre les conditions liées à leur poste et à leur fonction  | Les conditions de travail sont incluses dans les contrats et expliquées aux travailleurs avant qu'ils ne signent le contrat   | 6 mois                           |
|                                | Licenciement                                 | ●                        | ○                        | Le motif de licenciement doit être inclus dans le dossier des travailleurs<br><br>Donner aux travailleurs l'occasion de se défendre   | Conception d'un nouveau formulaire stipulant la raison du licenciement, et qui doit être signé par le travailleur licencié<br><br>Les contrats comportent maintenant un article qui stipule que les travailleurs ont le droit de se défendre  |                                  |
| <b>7</b>                       | <b>Santé et sécurité au travail</b>          |                          |                          |   |   |                                  |
|                                | Produits chimiques et substances dangereuses | ●                        | ◐                        | Afficher les fiches de données de sécurité des produits chimiques<br><br>Former les travailleurs qui manipulent des substances dangereuses<br><br>Installations sanitaires adaptées et fourniture de produits de nettoyage dans le cas d'une exposition à des produits chimiques dangereux. | Les fiches de données de sécurité ont été affichées dans tous les endroits de stockage des produits chimiques ainsi que dans les ateliers de nettoyage<br><br>Un séminaire a été organisé sur les risques et les dangers du travail avec des produits chimiques, et sur l'importance d'utiliser des équipements personnels de protection<br><br>Une douche oculaire a été installée | 6 mois                           |
|                                | Préparation aux urgences                     | ●                        | ◐                        | Formation des travailleurs à l'utilisation du matériel de lutte contre les incendies<br><br>Installation d'équipements de lutte contre les incendies adaptés<br><br>Les issues de secours doivent s'ouvrir vers l'extérieur   | 12 travailleurs ont été formés à la sécurité et à l'utilisation du matériel de lutte contre les incendies<br><br>Les équipements de lutte contre les incendies sont disponibles et accessibles<br><br>Les issues s'ouvrent vers l'extérieur dans tous les bâtiments et ne sont pas verrouillées   | 6 mois                           |
|                                | Services médicaux et premiers secours        | ●                        | ◐                        | Informers les femmes enceintes ou allaitantes des dangers pour la santé et la sécurité<br><br>Personnel médical sur le lieu de travail  | L'usine a commencé à organiser des réunions mensuelles avec les femmes enceintes ou allaitantes afin de discuter des risques pour la santé et la sécurité<br><br>L'usine organise trois visites médicales par semaine et dispose de 5 infirmières sur le site. Un gynécologue vient à l'usine une fois par mois.  | 6 mois                           |

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>    | <i>1ière évaluation*</i> | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>  | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>  | <i>Temps écoulé<sup>15</sup></i> |
|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|---|---|----------------------------------|
|                                | Systèmes de gestion de la SST | ●                        | ◐                        | Faire un compte-rendu des accidents au travail<br><br>Politique écrite sur la santé et la sécurité au travail   | Les accidents et maladies liés au travail sont enregistrés, mais les données ne sont pas envoyées à l'OFATMA<br><br>Rédaction d'une politique de la SST   | 6 mois                           |
|                                | Services sociaux              | ●                        | ◐                        | Fournir un espace adapté où les salariés peuvent prendre leurs repas<br><br>Nettoyage du lieu de travail  | Un espace déjeuner a été construit, qui peut accueillir la plupart des salariés pendant leur pause-déjeuner.<br><br>Le lieu de travail est propre et ordonné  | 6 mois                           |
|                                | Hébergement des travailleurs  | ○                        | ○                        |   |   |                                  |
|                                | Milieu de travail             | ●                        | ○                        | Améliorer la ventilation de l'usine   | De nouveaux ventilateurs ont été installés  |                                  |
|                                | Protection des travailleurs   | ●                        | ○                        | Fournir des équipements personnels de protection et des tapis amortissant<br><br>Installation de protections appropriées sur toutes les parties mobiles des machines (gainés pour les aiguilles)<br><br>Affichage de consignes de sécurité sur le lieu de travail<br><br>Prises et interrupteurs électriques à installer convenablement | Les travailleurs des sections concernés disposent maintenant de protections pour les yeux, de gants métalliques, et de tapis amortissant<br><br>L'usine a fourni des lunettes de protection ou a installé des protections oculaires sur les machines, mais les salariés ont besoin de formations supplémentaires sur l'utilisation des équipements personnels de protection<br><br>Des consignes de sécurité ont été disposées dans l'atelier<br><br>Prises et interrupteurs électriques ont été installés convenablement |                                  |
| <b>8</b>                       | <b>Durée du travail</b>       |                          |                          |   |   |                                  |
|                                | Congés                        | ○                        | ○                        |   |   |                                  |
|                                | Heures supplémentaires        | ●                        | ◐                        | Obtenir du Ministère du Travail l'autorisation de faire des heures supplémentaires  | L'usine a obtenu l'autorisation du Ministère du Travail   | 6 mois                           |
|                                | Heures régulières             | ●                        | ◐                        | Enregistrement des durées de travail afin de montrer les heures réellement travaillées  | L'usine a modifié la feuille de salaire pour y faire apparaître le nombre d'heures travaillées  | 6 mois                           |

## Johan Company

Emplacement Port-au-Prince  
 N° travailleurs 217  
 Date d'inscription 23 septembre 2009

|   | <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>              | <i>1ière évaluation*</i> | <i>2ième évaluation*</i>         | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé</i><br>16 |
|---|--------------------------------|---|--------------------------|----------------------------------|--|--|---------------------------|
| 1 | Travail des enfants            | Enfants travailleurs                    | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>            |  |  |                           |
|   |                                | Documentation et protection des jeunes  | <input type="radio"/>    | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                           |
|   |                                | Travaux dangereux                       | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>            |  |  |                           |
|   |                                | Pires formes                            | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>            |  |  |                           |
| 2 | La Discrimination              | Sexe                                    | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>            |  |  |                           |
|   |                                | Autres                                  | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>            |  |  |                           |
|   |                                | Race et origine                         | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>            |  |  |                           |
|   |                                | Religion et opinion politique           | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>            |  |  |                           |
| 3 | Travail forcé                  | Servitude pour dette                    | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>            |  |  |                           |
|   |                                | Coercition                              | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>            |  |  |                           |
|   |                                | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>            |  |  |                           |
|   |                                | Travail en prison                       | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>            |  |  |                           |
| 4 | Liberté syndicale et           | Négociation                             | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>            |  |  |                           |

<sup>16</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv)

\* Le point noir signifie non-conformité.

| Catégorie de conformité | Point de conformité                    | 1ère évaluation*                                       | 2ème évaluation* | Priorités de remédiations identifiées par l'usine | Efforts accomplis pour remédier aux déficiences  | Temps écoulé<br>16  |        |
|-------------------------|--|--|------------------|---|--|---|--------|
|                         | <b>négociation collective</b>          | collective   |                  |   |  |   |        |
|                         |  | Ingérence et discrimination                            | ○                | ○   | Rémunération de 50% au-dessus du salaire normal pour les heures supplémentaires ordinaires | Les heures supplémentaires sont maintenant rémunérées conformément à la législation   |        |
|                         |  | Grèves   | ○                | ○   | Les congés payés doivent être convenablement rémunérés                                     | Les travailleurs sont rémunérés correctement pour leurs jours de repos hebdomadaires.   |        |
|                         |  | Fonctionnement des syndicats                           | ○                | ○   |  |   |        |
| <b>5</b>                | <b>Rémunération</b>                    | Mode de paiement                                       | ○                | ○   |  |   |        |
|                         |  | Salaire minimum  | ●                | ○   | Versement d'un salaire minimum aux ouvriers à la pièce                                     | Salaire minimum est verse aux ouvriers à la pièce   |        |
|                         |  | Rémunération des heures supplémentaires                | ●                | ○   | L'usine doit rémunérer les heures supplémentaires aux ouvriers à la pièce.                 | Les heures supplémentaires sont maintenant rémunérées conformément à la législation   |        |
|                         |  | Congés payés   | ●                | ○   | Les congés payés doivent être convenablement rémunérés                                     | Les travailleurs sont rémunérés correctement pour leurs jours de repos hebdomadaires.   |        |
|                         |  | Salaire majoré   | ○                | ○   |  |   |        |
|                         |  | Sécurité sociale et autres avantages                   | ●                | ●   |  |   | 6 mois |
|                         |  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ●                | ◐   | Informers les ouvriers sur les fiches de salaire   | Les ouvriers comprennent les fiches de salaire.   | 6 mois |
| <b>6</b>                | <b>Contrats et ressources humaines</b> | Procédures contractuelles                              | ○                | ○   |  |   |        |
|                         |  | Discipline et conflits                                 | ●                | ○   | Les mesures disciplinaires doivent être conformes à la législation.                        | L'usine n'a pas de règles internes écrites, mais les ouvriers sont informés des principes de discipline et des procédures de résolution de conflit. Des problèmes sont soulevés successivement aux superviseurs, les ressources humaines et la direction si nécessaire. |        |
|                         |  | Contrats de travail                                    | ●                | ●   |  |   | 6 mois |
|                         |  | Licenciement   | ○                | ●   |  |   |        |

|   | <i>Catégorie de conformité</i>      | <i>Point de conformité</i>                   | <i>1ière évaluation*</i> | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé</i><br>16 |
|---|-------------------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--|--|---------------------------|
| 7 | <b>Santé et sécurité au travail</b> | Produits chimiques et substances dangereuses | ●                        | ●                        |  |  | 6 mois                    |
|   |                                     | Préparation aux urgences                     | ●                        | ●                        |  |  | 6 mois                    |
|   |                                     | Services médicaux et premiers secours        | ●                        | ●                        |  |  | 6 mois                    |
|   |                                     | Systèmes de gestion de la SST                | ●                        | ●                        |  |  | 6 mois                    |
|   |                                     | Services sociaux                             | ●                        | ●                        |  |  | 6 mois                    |
|   |                                     | Hébergement des travailleurs                 | ○                        | ○                        |  |  |                           |
|   |                                     | Milieu de travail                            | ○                        | ●                        |  |  |                           |
|   |                                     | Protection des travailleurs                  | ●                        | ●                        |  |  | 6 mois                    |
| 8 | <b>Durée du travail</b>             | Congés                                       | ○                        | ○                        |  |  |                           |
|   |                                     | Heures supplémentaires                       | ●                        | ●                        |  |  | 6 mois                    |
|   |                                     | Heures régulières                            | ●                        | ●                        |  |  | 6 mois                    |

## Lucotex Manufacturing Co.

**Emplacement** Port-au-Prince

**N° travailleurs** 50

**Date d'inscription** 19 octobre 2010

Il s'agit d'une usine récemment inscrite au programme. Le plan d'amélioration va être disponible au deuxième trimestre 2011.

| <i>Catégorie de conformité</i>                       | <i>Point de conformité</i>              | <i>1ère évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>17</sup></i> |
|--|---|-------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>                         | Enfants travailleurs                    | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|  | Documentation et protection des jeunes  | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|  | Travaux dangereux                       | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|  | Pires formes                            | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
| <b>2 La Discrimination</b>                           | Sexe                                    | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|  | Autres                                  | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|  | Race et origine                         | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|  | Religion et opinion politique           | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
| <b>3 Travail forcé</b>                               | Servitude pour dette                    | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|  | Coercition                              | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|  | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|  | Travail en prison                       | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
| <b>4 Liberté syndicale et négociation collective</b> | Négociation collective                  | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|  | Ingérence et discrimination             | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|  | Grèves                                  | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |

<sup>17</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| <i>Catégorie de conformité</i>           | <i>Point de conformité</i>                             | <i>1<sup>ère</sup> évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>17</sup></i> |
|--|--|------------------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>5 Rémunération</b>                    | Fonctionnement des syndicats                           | ○                                  |  |  |                                  |
|  | Mode de paiement                                       | ○                                  |  |  |                                  |
|  | Salaire minimum  | ○                                  |  |  |                                  |
|  | Rémunération des heures supplémentaires                | ○                                  |  |  |                                  |
|  | Congés payés   | ○                                  |  |  |                                  |
|  | Salaire majoré   | ○                                  |  |  |                                  |
|  | Sécurité sociale et autres avantages                   | ●                                  |  |  |                                  |
| <b>6 Contrats et ressources humaines</b> | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ○                                  |  |  |                                  |
|  | Procédures contractuelles                              | ○                                  |  |  |                                  |
|  | Discipline et conflits                                 | ○                                  |  |  |                                  |
|  | Contrats de travail                                    | ●                                  |  |  |                                  |
| <b>7 Santé et sécurité au travail</b>    | Licenciement   | ●                                  |  |  |                                  |
|  | Produits chimiques et substances dangereuses           | ○                                  |  |  |                                  |
|  | Préparation aux urgences                               | ●                                  |  |  |                                  |
|  | Services médicaux et premiers secours                  | ●                                  |  |  |                                  |
|  | Systèmes de gestion de la SST                          | ●                                  |  |  |                                  |
|  | Services sociaux                                       | ●                                  |  |  |                                  |
|  | Hébergement des travailleurs                           | ○                                  |  |  |                                  |
|  | Milieu de travail                                      | ●                                  |  |  |                                  |
| <b>8 Durée du travail</b>                | Protection des travailleurs                            | ●                                  |  |  |                                  |
|  | Congés   | ○                                  |  |  |                                  |
|  | Heures supplémentaires                                 | ●                                  |  |  |                                  |
|  | Heures régulières                                      | ●                                  |  |  |                                  |

## Magic Sewing Manufacturing S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**N° travailleurs** 322  
**Date d'inscription** 1 octobre 2009  
**Services conseils et formation** 16 septembre 2010 (8 membres du comité OSH)

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>             | <i>1ère évaluation*</i>          | <i>2ème évaluation*</i>          | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>  | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>18</sup></i> |
|--------------------------------|--|----------------------------------|----------------------------------|---|--|----------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>   | Enfants travailleurs                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|                                | Documentation et protection des jeunes | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|                                | Travaux dangereux                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|                                | Pires formes                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
| <b>2 La Discrimination</b>     | Sexe                                   | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination par rapport au sexe                                |  | 6 mois                           |
|                                | Autres                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|                                | Race et origine                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|                                | Religion et opinion politique          | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination par rapport à la religion ou à l'opinion politique |  | 6 mois                           |
| <b>3 Travail forcé</b>         | Servitude pour dette                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|                                | Coercition                             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |
|                                | Travail forcé et heures                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                                  |

<sup>18</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| Catégorie de conformité | Point de conformité                                    | 1ère évaluation* | 2ème évaluation* | Priorités de remédiations identifiées par l'usine   | Efforts accomplis pour remédier aux déficiences   | Temps écoulé <sup>18</sup> |
|-------------------------|--|------------------|------------------|---|---|----------------------------|
| 4                       | supplémentaires  |                  |                  |   |   |                            |
|                         | Travail en prison                                      | ○                | ○                |   |   |                            |
|                         | <b>Liberté syndicale et négociation collective</b>     |                  |                  |   |   |                            |
|                         | Négociation collective                                 | ○                | ○                |   |   |                            |
|                         | Ingérence et discrimination                            | ○                | ○                |   |   |                            |
|                         | Grèves   | ○                | ○                |   |   |                            |
|                         | Fonctionnement des syndicats                           | ○                | ○                |   |   |                            |
| 5                       | <b>Rémunération</b>                                    |                  |                  |   |   |                            |
|                         | Mode de paiement                                       | ○                | ○                |   |   |                            |
|                         | Salaire minimum  | ●                | ◐                | Versement du salaire minimum aux ouvriers à la pièce  | Le registre de paie montre que les travailleurs à temps plein touchent le salaire minimum, ce qui a été confirmé par les travailleurs lors de l'entretien ; cependant les quotas ne sont pas fixés de manière à permettre aux travailleurs de gagner 250 gourdes par jour pour des heures de travail ordinaires | 6 mois                     |
|                         | Rémunération des heures supplémentaires                | ●                | ○                | Rémunération de 50% au-dessus du salaire normal pour les heures supplémentaires ordinaires                  | Les heures supplémentaires sont maintenant rémunérées conformément à la législation   |                            |
|                         | Congés payés   | ●                | ○                | Calcul de la rémunération du dimanche en fonction des gains moyens plutôt qu'en fonction du salaire minimum | Les jours de repos hebdomadaires sont rémunérés conformément à la législation   |                            |
|                         | Salaire majoré   | ○                | ○                |   |   |                            |
|                         | Sécurité sociale et autres avantages                   | ○                | ●                |   |   |                            |
|                         | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ●                | ◐                | Les déductions faites au registre de paie devront être incorporées au registre de paie du mois suivant      | La direction a corrigé le problème, et aucune déduction non autorisée n'a été enregistrée dans le registre de paie  | 6 mois                     |
| 6                       | <b>Contrats et ressources humaines</b>                 |                  |                  |   |   |                            |
|                         | Procédures contractuelles                              | ○                | ○                |   |   |                            |
|                         | Discipline et conflits                                 | ○                | ○                |   |   |                            |
|                         | Contrats de travail                                    | ○                | ●                |   |   |                            |

| <i>Catégorie de conformité</i>        | <i>Point de conformité</i>                   | <i>1ière évaluation*</i> | <i>2ième évaluation*</i>                    | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>            | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>  | <i>Temps écoulé<sup>18</sup></i> |
|---------------------------------------|--|--------------------------|---|---|---|----------------------------------|
| <b>7 Santé et sécurité au travail</b> | Licenciement                                 | ○                        | ●   |   |   |                                  |
|                                       | Produits chimiques et substances dangereuses | ●                        | ◐   | Étiquetage des substances dangereuses et des produits chimiques     | Les produits chimiques sont correctement étiquetés et stockés   | 6 mois                           |
|                                       | Préparation aux urgences                     | ●                        | ◐   | Affichage des sorties de secours                                    | La section couture dispose de suffisamment de sorties de secours, mais la salle de découpage a besoin d'une sortie de secours supplémentaire. La salle de découpage a besoin de 2 sorties de secours et de chemins d'accès clairement marqués et signalés.                    | 6 mois                           |
|                                       |  |                          |   | Equipements adéquats de lutte contre incendie                       | Le système d'alarme fonctionne maintenant correctement, et l'usine a un contrat avec Painson pour la maintenance de tous les équipements de lutte contre les incendies. Cependant, l'usine doit encore installer un système d'alarme dans le bâtiment du découpage.           |                                  |
|                                       | Services médicaux et premiers secours        | ●                        | ◐   | Construction de l'infrastructure médicale                           | Il y a une infirmière dans le bâtiment médical. Cependant, conformément à la législation, faudrait deux infirmières.  | 6 mois                           |
|                                       |  |                          |   | Disponibilité des boîtes de premiers soins en quantités suffisantes | De nouvelles boîtes de premiers soins ont été achetées et sont accessibles.   |                                  |
|                                       | Systèmes de gestion de la SST                | ●                        | ◐   | Organiser une évaluation des aspects de SST dans l'usine            | Le comité SST a été formé par les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti ; une auto-évaluation sur les questions de SST a été organisée.   | 6 mois                           |
|                                       | Services sociaux                             | ●                        | ◐   | S'assurer que toutes les toilettes existantes soient fonctionnelles | Selon la législation haïtienne, il doit y avoir 1 toilette pour 15 femmes, et 1 toilette pour 25 hommes. L'usine ne dispose que de 4 toilettes pour les hommes et 8 toilettes pour les femmes. Cependant, elles fonctionnaient toutes correctement au moment de l'évaluation. | 6 mois                           |
|                                       |  |                          | Bonne maintenance de l'espace pour le repas | L'usine dispose d'un espace pour le repas adéquat.                  |   |                                  |
| Hébergement des travailleurs          | ○  | ○                        |   |   |   |                                  |
| Milieu de travail                     | ○  | ○                        |   |   |   |                                  |

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>  | <i>1ière évaluation*</i> | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>   | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>   | <i>Temps écoulé<sup>18</sup></i> |
|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|--|--|----------------------------------|
| 8                              | Protection des travailleurs | ●                        |                          | Acheter des tapis amortissant pour les travailleurs debout<br><br>Installer correctement les câbles électriques et les prises<br><br>Affichage de consignes de sécurité sur le lieu de travail | L'usine a fourni des tapis antifatigue ; cependant, les travailleurs de la section découpage n'avaient pas de tapis antifatigue au moment de l'évaluation<br><br>L'usine a installé des protections électriques<br><br>L'usine a affiché des consignes de sécurité | 6 mois                           |
|                                | Durée du travail            |                          |                          |  |  |                                  |
|                                | Congés                      | ○                        | ○                        |  |  |                                  |
|                                | Heures supplémentaires      | ●                        | ●                        |  |  | 6 mois                           |
|                                | Heures régulières           | ●                        | ●                        |  |  | 6 mois                           |

## Modas Gloria Apparel S.A.

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Emplacement</b>                    | Port-au-Prince   |
| <b>N° travailleurs</b>                | 920  |
| <b>Date d'inscription</b>             | 8 octobre 2009   |
| <b>Services conseils et formation</b> | 14 septembre 2010 (6 membres du comité SST)<br>Formation sur la communication effective le 11-12 novembre 2010 (Directeur ressources humaines)<br>Formation sur la gestion effective le 4 février 2011 (Directeur ressources humaines) |

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>              | <i>1ière évaluation*</i> | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>19</sup></i> |
|--------------------------------|---|--------------------------|--------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>   | Enfants travailleurs                    | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Documentation et protection des jeunes  | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Travaux dangereux                       | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Pires formes                            | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
| <b>2 La Discrimination</b>     | Sexe                                    | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Autres                                  | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Race et origine                         | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Religion et opinion politique           | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
| <b>3 Travail forcé</b>         | Servitude pour dette                    | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Coercition                              | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Travail en prison                       | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
| <b>4 Liberté syndicale et</b>  | Négociation collective                  | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |

<sup>19</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| <i>Catégorie de conformité</i>                         | <i>Point de conformité</i>                   | <i>1ière évaluation*</i>         | <i>2ième évaluation*</i>  | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>  | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>   | <i>Temps écoulé<sup>19</sup></i> |
|--|--|----------------------------------|---|---|--|----------------------------------|
| <b>5</b>   | <b>négociation collective</b>                |                                  |   |   |  |                                  |
|  | Ingérence et discrimination                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>   |   |  |                                  |
|  | Grèves                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>   |   |  |                                  |
|  | Fonctionnement des syndicats                 | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>   |   |  |                                  |
| <b>5</b>   | <b>Rémunération</b>                          |                                  |   |   |  |                                  |
|  | Mode de paiement                             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>   |   |  |                                  |
|  | Salaire minimum                              | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>   | Versement du salaire minimum aux ouvriers à la pièce  | Le salaire minimum est maintenant versé conformément à la législation  |                                  |
|  | Rémunération des heures supplémentaires      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>   |   |  |                                  |
|  | Congés payés                                 | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>   | Calcul de la rémunération du dimanche en fonction des gains moyens plutôt qu'en fonction du salaire minimum | Les jours de repos hebdomadaires sont rémunérés conformément à la législation  | 6 mois                           |
|  | Salaire majoré                               | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>   |   |  |                                  |
|  | Sécurité sociale et autres avantages         | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>   | Récolter les 6% de contribution pour l'ONA  | L'usine déduit les 6% exigés chez tous les travailleurs  | 6 mois                           |
| Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input checked="" type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | Pas d'enregistrement des rémunérations versées aux travailleurs temporaires | L'usine n'emploie plus de travailleurs temporaires.   |  |                                  |
| <b>6</b>   | <b>Contrats et ressources humaines</b>       |                                  |   |   |  |                                  |
|  | Procédures contractuelles                    | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>   |   |  |                                  |
|  | Discipline et conflits                       | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>   | Mettre en place une procédure de règlement des griefs appropriée  | Le département RH gère tous les conflits, disputes et griefs. Les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti travaillent avec la direction pour encourager l'utilisation de la boîte à idées. |                                  |
|  | Contrats de travail                          | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/>  |   |  | 6 mois                           |
|  | Licenciement                                 | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>   | Donner aux salariés l'occasion de se défendre avant le licenciement   | Les salariés reçoivent au moins deux avertissements avant le licenciement, ce qui leur donne le temps de se défendre. Les avertissements se trouvent dans les dossiers des salariés              |                                  |
| <b>7</b>   | <b>Santé et sécurité au travail</b>          |                                  |   |   |  |                                  |
|  | Produits chimiques et substances dangereuses | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>   | Inventaire sécuritaire pour chaque produit chimique<br>Etiquetage de toutes les substances                  | Un inventaire a été créé<br><br>Tous les produits chimiques sont   | 6 mois                           |

| Catégorie de conformité | Point de conformité                   | 1ère évaluation* | 2ème évaluation* | Priorités de remédiations identifiées par l'usine  | Efforts accomplis pour remédier aux déficiences  | Temps écoulé <sup>19</sup> |
|-------------------------|---------------------------------------|------------------|------------------|--|--|----------------------------|
|                         |                                       |                  |                  | chimiques et dangereuses   | correctement étiquetés   |                            |
|                         |                                       |                  |                  | Installations sanitaires adaptées et fourniture de produits de nettoyage dans le cas d'une exposition à des produits chimiques dangereux.                              | Des douches oculaires ont été installées aux endroits où des travailleurs utilisent des substances dangereuses.  |                            |
|                         | Préparation aux urgences              | ●                | ◐                | Installation d'équipements de lutte contre les incendies adaptés   | L'usine possède des équipements de lutte contre les incendies adaptés  | 6 mois                     |
|                         | Services médicaux et premiers secours | ●                | ◐                | Formation à la lutte contre les incendies<br>Préparer des boîtes de premiers soins afin qu'elles soient disponibles en quantité suffisantes, et accessibles facilement | La formation a été assurée par Securitec<br>L'usine dispose d'un nombre suffisant de boîtes de premiers soins  | 6 mois                     |
|                         | Systèmes de gestion de la SST         | ●                | ◐                | Mettre en place un système de gestion de la SST  | Un comité SST composé de 6 membres a été créé.   | 6 mois                     |
|                         | Services sociaux                      | ●                | ◐                | Toilettes adaptées et accessibles disponibles  | Selon la législation, il doit y avoir 1 toilette pour 25 femmes, et 1 toilette pour 15 hommes. Sur les 13 toilettes réservées aux hommes, 9 fonctionnaient, et sur les 24 toilettes réservées aux femmes, 11 fonctionnaient au moment de l'évaluation. | 6 mois                     |
|                         | Hébergement des travailleurs          | ○                | ○                |  |  |                            |
|                         | Milieu de travail                     | ○                | ○                |  |  |                            |
|                         | Protection des travailleurs           | ●                | ◐                | Les ouvriers debout doivent pouvoir s'asseoir à intervalles réguliers et/ou disposer de tapis amortissant  | L'usine a commencé à distribuer des tapis antifatigue. 55% des inspecteurs ne disposent pas de tapis amortissant.  | 6 mois                     |
|                         |                                       |                  |                  | Prises et interrupteurs électriques à installer convenablement   | Prises et interrupteurs électriques ont été installés convenablement   |                            |
| 8                       | <b>Durée du travail</b>               |                  |                  |  |  |                            |
|                         | Congés                                | ○                | ○                |  |  |                            |
|                         | Heures supplémentaires                | ●                | ●                |  |  | 6 mois                     |
|                         | Heures régulières                     | ●                | ◐                | Donner aux travailleurs au moins un jour de repos par semaine  | L'usine accorde aux travailleurs au moins un jour de repos par semaine   | 6 mois                     |

## Multiwear S.A.

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Emplacement</b>                    | Port-au-Prince   |
| <b>N° travailleurs</b>                | 1846   |
| <b>Date d'inscription</b>             | 5 octobre 2009   |
| <b>Services conseils et formation</b> | 17 septembre 2010 (15 membres du comité SST)<br>Formation sur la communication effective le 11-12 novembre 2010 (Directeur ressources humaines)<br>Formation sur la gestion effective le 4 février 2011 (2 Directeurs ressources humaines) |

|          | <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>             | <i>1ière évaluation*</i>         | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>                         | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>   | <i>Temps écoulé<sup>20</sup></i> |
|----------|--------------------------------|--|----------------------------------|--------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>1</b> | <b>Travail des enfants</b>     | Enfants travailleurs                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|          |                                | Documentation et protection des jeunes | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|          |                                | Travaux dangereux                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|          |                                | Pires formes                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
| <b>2</b> | <b>La Discrimination</b>       | Sexe                                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|          |                                | Autres                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|          |                                | Race et origine                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|          |                                | Religion et opinion politique          | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
| <b>3</b> | <b>Travail forcé</b>           | Servitude pour dette                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|          |                                | Coercition                             | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>    | L'entreprise doit permettre aux travailleurs de circuler librement en tout temps | La direction de l'usine a organisé une réunion le 23 août pour expliquer la situation et définir un plan d'action. Le problème était résolu au moment de la deuxième évaluation. |                                  |

<sup>20</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

|   | <i>Catégorie de conformité</i>                     | <i>Point de conformité</i>                             | <i>1ère évaluation*</i> | <i>2ème évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>  | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>  | <i>Temps écoulé</i><br>20 |
|---|--|--|-------------------------|-------------------------|---|---|---------------------------|
| 4 | <b>Liberté syndicale et négociation collective</b> | Travail forcé et heures supplémentaires                | ○                       | ○                       |   |   |                           |
|   |  | Travail en prison                                      | ○                       | ○                       |   |   |                           |
|   |  | Négociation collective                                 | ○                       | ○                       |   |   |                           |
|   |  | Ingérence et discrimination                            | ○                       | ○                       |   |   |                           |
|   |  | Grèves   | ○                       | ○                       |   |   |                           |
|   |  | Fonctionnement des syndicats                           | ●                       | ○                       |   |   |                           |
| 5 | <b>Rémunération</b>                                | Mode de paiement                                       | ○                       | ○                       |   |   |                           |
|   |  | Salaire minimum  | ●                       | ○                       | Versement d'un salaire minimum aux ouvriers à la pièce  | Le salaire minimum est maintenant versé conformément à la législation   |                           |
|   |  | Rémunération des heures supplémentaires                | ●                       | ◐                       | La direction doit rémunérer toutes les heures supplémentaires aux ouvriers à la pièce                       | Pendant l'évaluation, les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti ont découvert que le registre de paie ne reflétait pas le nouveau salaire minimum en vigueur depuis le 1er octobre (passé de 125 Gourdes à 150 Gourdes), et que la rémunération des heures supplémentaires effectuées entre octobre et le moment de l'évaluation a été calculée sur la base de 125 Gourdes. La direction a pris conscience de ce problème, et va prendre des mesures correctives. | 6 mois                    |
|   |  | Congés payés   | ●                       | ◐                       | Calcul de la rémunération du dimanche en fonction des gains moyens plutôt qu'en fonction du salaire minimum | Les congés payés sont rémunérés conformément à la législation   | 6 mois                    |
|   |  | Salaire majoré   | ○                       | ○                       |   |   |                           |
|   |  | Sécurité sociale et autres avantages                   | ●                       | ●                       |   |   | 6 mois                    |
|   |  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ○                       | ○                       |   |   |                           |
| 6 | <b>Contrats et</b>                                 | Procédures   | ○                       | ○                       |   |   |                           |

| <i>Catégorie de conformité</i>        | <i>Point de conformité</i>                   | <i>1ière évaluation*</i> | <i>2ième évaluation*</i>                       | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>   | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>  | <i>Temps écoulé</i><br>20 |
|---------------------------------------|--|--------------------------|--|--|---|---------------------------|
| <b>ressources humaines</b>            | contractuelles                               |                          |  |  |   |                           |
|                                       | Discipline et conflits                       | ○                        | ○  |  |   |                           |
|                                       | Contrats de travail                          | ●                        | ◐  | Les règles internes doivent être mises à jour  | Des corrections ont été apportées aux règles internes.  | 6 mois                    |
|                                       | Licenciement                                 | ○                        | ○  |  |   |                           |
| <b>7 Santé et sécurité au travail</b> | Produits chimiques et substances dangereuses | ●                        | ◐  | Rédaction d'une liste exhaustive des produits chimiques dangereux                                | L'usine conserve un inventaire de tous les produits chimiques   | 6 mois                    |
|                                       |  |                          |  | Former de manière adaptée les travailleurs qui manipulent des produits chimiques dangereux       | Les travailleurs sont formés  |                           |
|                                       | Préparation aux urgences                     | ●                        | ◐  | Former les travailleurs à l'utilisation des extincteurs  | Le bon nombre de travailleurs a été formé par Marimex sur la manière d'utiliser les équipements de lutte contre les incendies   | 6 mois                    |
|                                       |  |                          |  | Construire des issues de secours supplémentaires   | Les bâtiments disposent au minimum de deux issues non obstruées   |                           |
|                                       | Services médicaux et premiers secours        | ●                        | ◐  | Les boîtes de premiers soins doivent être bien fournies  | Les boîtes de premiers soins contiennent tout le matériel nécessaire aux premiers soins   | 6 mois                    |
|                                       |  |                          |  | Former les travailleurs aux premiers soins   | Les travailleurs ont été formés aux premiers soins  |                           |
|                                       | Systèmes de gestion de la SST                | ●                        | ◐  | Améliorer la politique SST   | La politique SST a été mise à jour : le document définit le concept de la santé et la sécurité au travail, les rapports entre le comité SST et les travailleurs, la responsabilité du comité SST, le rôle de chacun des membres du comité ainsi que celui des travailleurs. | 6 mois                    |
| Mettre en place un comité SST         |  |                          |  | Un comité SST s'est formé  |   |                           |
| Mener une évaluation de la SST        |  |                          |  | Le comité SST a organisé une évaluation de la SST, aidé par les conseillers de Better Work Haïti |   |                           |
| Services sociaux                      | ●  | ◐                        | Fournir une eau potable sûre                   | L'usine a installé un système de purification de l'eau   | 6 mois  |                           |
|                                       |  |                          | Le lieu de travail doit être propre et ordonné | D'une manière générale, l'usine est propre   |   |                           |

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>   | <i>1ière évaluation*</i> | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>                              | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>                      | <i>Temps écoulé</i><br>20  |        |
|--------------------------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------|---|---|--|--------|
| 8                              | Hébergement des travailleurs | ○                        | ○                        |   |   |  |        |
|                                | Milieu de travail            | ●                        | ●                        |   |   | 6 mois   |        |
|                                | Protection des travailleurs  | ●                        | ◐                        | Fournir des équipements personnels de protection aux personnes en charge du détachage | Tous les détacheurs ont des masques et des lunettes adaptés.                | 6 mois   |        |
|                                |                              |                          |                          | Apprendre aux travailleurs à utiliser des réducteurs de bruit                         | Les ouvriers de maintenance ont des protections auditives.                  |  |        |
|                                |                              |                          |                          | Donner des tapis antifatigue aux travailleurs debout                                  | Les travailleurs debout ont des tapis antifatigue                           |  |        |
|                                |                              |                          |                          | Fixer les installations électriques   | Les câbles sont installés convenablement et entretenus.                     |  |        |
|                                | <b>Durée du travail</b>      | Congés                   | ○                        | ○   |   |  |        |
|                                |                              | Heures supplémentaires   | ●                        | ◐   | Les heures supplémentaires devraient s'effectuer sur la base du volontariat | Les heures supplémentaires s'effectuent sur la base du volontariat       | 6 mois |
|                                |                              | Heures régulières        | ●                        | ◐   | Prendre note des heures réellement travaillées                              | Toutes les heures sont enregistrées et inscrites sur le registre de paie | 6 mois |

## One World Apparel S.A.

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Emplacement</b>                    | Port-au-Prince   |
| <b>N° travailleurs</b>                | 780  |
| <b>Date d'inscription</b>             | 27 octobre 2009  |
| <b>Services conseils et formation</b> | 16 septembre 2010 (7 membres du comité SST)<br>Formation sur la communication effective le 11-12 novembre 2010 (2 Directeurs ressources humaines)) |

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>             | <i>1ère évaluation*</i> | <i>2ème évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>21</sup></i> |
|--------------------------------|--|-------------------------|-------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>   | Enfants travailleurs                   | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|                                | Documentation et protection des jeunes | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|                                | Travaux dangereux                      | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|                                | Pires formes                           | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
| <b>2 La Discrimination</b>     | Sexe                                   | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|                                | Autres                                 | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|                                | Race et origine                        | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|                                | Religion et opinion politique          | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
| <b>3 Travail forcé</b>         | Servitude pour dette                   | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|                                | Coercition                             | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |
|                                | Travail forcé et heures                | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/>   |  |  |                                  |

<sup>21</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| Catégorie de conformité | Point de conformité                         | 1ère évaluation*                                       | 2ème évaluation*                 | Priorités de remédiations identifiées par l'usine | Efforts accomplis pour remédier aux déficiences   | Temps écoulé <sup>21</sup>  |        |
|-------------------------|---|--|----------------------------------|---|---|---|--------|
| 4                       | Liberté syndicale et négociation collective | supplémentaires  |                                  |   |   |   |        |
|                         |   | Travail en prison                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
|                         |   | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
|                         |   | Ingérence et discrimination                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
|                         |   | Grèves   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
|                         |   | Fonctionnement des syndicats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
| 5                       | Rémunération                                | Mode de paiement                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
|                         |   | Salaire minimum  | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>                             | Versement d'un salaire minimum aux ouvriers à la pièce  | Le salaire minimum est maintenant versé conformément à la législation                 |        |
|                         |   | Rémunération des heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
|                         |   | Congés payés   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>                             | Calcul de la rémunération du dimanche en fonction des gains moyens plutôt qu'en fonction du salaire minimum | Les congés payés sont rémunérés conformément à la législation                         | 6 mois |
|                         |   | Salaire majoré   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
|                         |   | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>                             | Payer les contributions exigées à l'ONA   | Les 3% déduits pour l'ONA sont versés, mais la contribution exigée devrait être de 6% | 6 mois |
|                         |   | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>                             | Enregistrer les salaires des dimanches  | Tous les salaires sont enregistrés  |        |
| 6                       | Contrats et ressources humaines             | Procédures contractuelles                              | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
|                         |   | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
|                         |   | Contrats de travail                                    | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/>                  |   |   |        |
|                         |   | Licenciement   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
| 7                       | Santé et sécurité au travail                | Produits chimiques et substances dangereuses           | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>                             | Garder un inventaire des produits chimiques   | L'usine dispose d'un inventaire des produits chimiques                                | 6 mois |

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>            | <i>1ère évaluation*</i> | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>   | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>   | <i>Temps écoulé<sup>21</sup></i> |
|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|--------------------------|--|--|----------------------------------|
|                                | Préparation aux urgences              | ●                       | ◐                        | Construire plus d'issues de secours<br>Dégager les issues de secours   | De nouvelles issues ont été ajoutées<br>Les issues de secours n'étaient pas obstruées lors de la dernière visite   | 6 mois                           |
|                                | Services médicaux et premiers secours | ●                       | ●                        |  |  | 6 mois                           |
|                                | Systèmes de gestion de la SST         | ●                       | ◐                        | Conduire une évaluation des problèmes de SST<br>Demander aux travailleurs de se conformer aux exigences en matière de SST<br>Enregistrer tous les accidents liés au travail et envoyer un rapport à l'OFATMA   | L'usine a organisé une évaluation des problèmes de SST<br>L'usine dispose d'un comité SST<br>Les accidents liés au travail sont enregistrés et des rapports sont envoyés mensuellement à l'OFATMA  | 6 mois                           |
|                                | Services sociaux                      | ●                       | ◐                        | Installer des distributeurs de savon dans chaque toilette<br>Augmenter la capacité de l'espace repas<br>Lieu de travail propre   | Des distributeurs de savon sont disponibles<br>L'espace repas a été amélioré, et on a mis en place une rotation pour le déjeuner afin que chacun ait une place pour prendre son repas<br>L'usine est propre et ordonnée  | 6 mois                           |
|                                | Hébergement des travailleurs          | ○                       | ○                        |  |  |                                  |
|                                | Milieu de travail                     | ●                       | ○                        | Réduire les niveaux de bruit sur le lieu de travail  | Le niveau de bruit a été réduit  |                                  |
|                                | Protection des travailleurs           | ●                       | ◐                        | Donner aux travailleurs tous les équipements personnels de protection nécessaires<br>Fournir des chaises adaptées aux salariés<br>Mettre en place des mesures permettant d'éviter de porter de lourdes charges | Des équipements personnels de protection (masques adaptés pour les détacheurs, gants en métal pour les découpeurs, protection d'oreilles pour la maintenance) ont été achetés et distribués aux travailleurs<br>Les salariés disposent de chaises adaptées<br>Les travailleurs portent des ceintures de soutien et disposent de vestes à porter les palettes | 6 mois                           |

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i> | <i>1ère évaluation*</i> | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>  | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>   | <i>Temps écoulé<sup>21</sup></i> |
|--------------------------------|----------------------------|-------------------------|--------------------------|---|--|----------------------------------|
| 8                              | <b>Durée du travail</b>    |                         |                          | Prises et interrupteurs électriques à installer convenablement  | Prises et interrupteurs électriques ont été installés convenablement   |                                  |
|                                | Congés                     | ○                       | ○                        |   |  |                                  |
|                                | Heures supplémentaires     | ●                       | ●                        |   |  | 6 mois                           |
|                                | Heures régulières          | ●                       | ◐                        | La pointeuse doit refléter les heures travaillées<br><br>Donner aux travailleurs un jour de repos par semaine | La pointeuse montre les heures travaillées et apparaît sur le registre de paie<br>Tous les travailleurs ont un jour de repos | 6 mois                           |

## Pacific Sports S.A.

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Emplacement</b>                    | Port-au-Prince   |
| <b>N° travailleurs</b>                | 993  |
| <b>Date d'inscription</b>             | 11 novembre 2009   |
| <b>Services conseils et formation</b> | 13 septembre 2010 (12 membres du comité SST), et 16 novembre 2010 (CEO et 4 staff direction)<br>Formation sur la communication effective le 11-12 novembre 2010 (2 Directeurs ressources humaines)<br>Formation sur la gestion effective le 4 février 2011 (superviseur de conformité) |

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>             | <i>1ière évaluation*</i>         | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>  | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>22</sup></i> |
|--------------------------------|--|----------------------------------|--------------------------|---|--|----------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>   | Enfants travailleurs                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
|                                | Documentation et protection des jeunes | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
|                                | Travaux dangereux                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
|                                | Pires formes                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
| <b>2 La Discrimination</b>     | Sexe                                   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>    | Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination en rapport au sexe | Le matériel de recrutement a été révisé et corrigé     |                                  |
|                                | Autres                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
|                                | Race et origine                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
|                                | Religion et opinion politique          | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
| <b>3 Travail forcé</b>         | Servitude pour dette                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
|                                | Coercition                             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |
|                                | Travail forcé et                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |   |  |                                  |

<sup>22</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| Catégorie de conformité | Point de conformité                         | 1ière évaluation*                                      | 2ième évaluation*                | Priorités de remédiations identifiées par l'usine | Efforts accomplis pour remédier aux déficiences   | Temps écoulé <sup>22</sup>  |        |
|-------------------------|---|--|----------------------------------|---|---|---|--------|
| 4                       | Liberté syndicale et négociation collective | heures supplémentaires                                 |                                  |   |   |   |        |
|                         |   | Travail en prison                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
|                         |   | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
|                         |   | Ingérence et discrimination                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
|                         |   | Grèves   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
|                         | Fonctionnement des syndicats                | <input checked="" type="radio"/>                       | <input type="radio"/>            |   |   |   |        |
| 5                       | Rémunération                                | Mode de paiement                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
|                         |   | Salaire minimum  | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>                             | Versement d'un salaire minimum aux ouvriers à la pièce  | Le salaire minimum est maintenant versé conformément à la législation   |        |
|                         |   | Rémunération des heures supplémentaires                | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>                             | Paiement de toutes les heures supplémentaires travaillées conformément à la législation                     | Les heures supplémentaires sont maintenant rémunérées conformément à la législation   |        |
|                         |   | Congés payés   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>                             | Calcul de la rémunération du dimanche en fonction des gains moyens plutôt qu'en fonction du salaire minimum | Les congés payés sont rémunérés conformément à la législation   | 6 mois |
|                         |   | Salaire majoré   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
|                         |   | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/>                  |   |   |        |
|                         |   | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
| 6                       | Contrats et ressources humaines             | Procédures contractuelles                              | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
|                         |   | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                             |   |   |        |
|                         |   | Contrats de travail                                    | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/>                  |   |   |        |
|                         |   | Licenciement   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>                             | Ne licencier les travailleurs que pour des raisons valables   | Selon les règles internes, les travailleurs sont licenciés si leur production n'est pas satisfaisante, pour raisons disciplinaires et quand il y a un |        |

| <i>Catégorie de conformité</i>        | <i>Point de conformité</i>                   | <i>1ière évaluation*</i> | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>  | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>  | <i>Temps écoulé<sup>22</sup></i> |
|---------------------------------------|--|--------------------------|--------------------------|---|---|----------------------------------|
| <b>7 Santé et sécurité au travail</b> | Produits chimiques et substances dangereuses | ●                        | ◐                        | Fournir des douches oculaires   | manque de production.<br>L'usine a installé des douches oculaires dans la section détachage et dans d'autres endroits où l'on manipule des produits chimiques   | 6 mois                           |
|                                       | Préparation aux urgences                     | ○                        | ●                        |   |   |                                  |
|                                       | Services médicaux et premiers secours        | ●                        | ●                        |   |   | 6 mois                           |
|                                       | Systèmes de gestion de la SST                | ○                        | ●                        |   |   |                                  |
|                                       | Services sociaux                             | ●                        | ●                        | Installations adaptées pour le lavage des mains   |   | 6 mois                           |
|                                       | Hébergement des travailleurs                 | ○                        | ○                        |   |   |                                  |
|                                       | Milieu de travail                            | ○                        | ○                        |   |   |                                  |
| <b>8 Durée du travail</b>             | Protection des travailleurs                  | ●                        | ◐                        | Les travailleurs debout doivent avoir des tapis amortissant<br><br>Fournir une ceinture de soutien pour les gros poids à soulever<br><br>Installer les protections adéquates sur les machines | L'usine a acheté des tapis antifatigue, mais il en manque encore certains<br><br>Les travailleurs utilisent des fourches et des ceintures de soutien pour les poids lourds<br><br>L'usine a installé des protections pour les yeux et les doigts sur les machines | 6 mois                           |
|                                       | Congés                                       | ○                        | ○                        |   |   |                                  |
|                                       | Heures supplémentaires                       | ●                        | ●                        |   |   | 6 mois                           |
|                                       | Heures régulières                            | ●                        | ◐                        | Demander l'autorisation du Ministère du Travail pour les heures supplémentaires et le travail le dimanche   | L'usine a reçu l'autorisation du Ministère du Travail d'effectuer des heures supplémentaires et de travailler le dimanche   | 6 mois                           |

## Palm Apparel S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**N° travailleurs** 547  
**Date d'inscription** 17 novembre 2009  
**Services conseils et formation** 7 octobre 2010 (8 membres du comité SST)

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>              | <i>1ière évaluation*</i> | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé</i><br><small>23</small> |
|--------------------------------|---|--------------------------|--------------------------|--|--|--|
| <b>1 Travail des enfants</b>   | Enfants travailleurs                    | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |  |
|                                | Documentation et protection des jeunes  | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |  |
|                                | Travaux dangereux                       | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |  |
|                                | Pires formes                            | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |  |
| <b>2 La Discrimination</b>     | Sexe                                    | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |  |
|                                | Autres                                  | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |  |
|                                | Race et origine                         | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |  |
|                                | Religion et opinion politique           | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |  |
| <b>3 Travail forcé</b>         | Servitude pour dette                    | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |  |
|                                | Coercition                              | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |  |
|                                | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>    |  |  |  |

<sup>23</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

|   | <b>Catégorie de conformité</b>                     | <b>Point de conformité</b>                             | <b>1ière évaluation*</b>         | <b>2ième évaluation*</b>         | <b>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</b>                                | <b>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</b>  | <b>Temps écoulé</b><br>23 |
|---|--|--|----------------------------------|----------------------------------|---|---|---------------------------|
| 4 | <b>Liberté syndicale et négociation collective</b> | Travail en prison                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |   |                           |
|   |  | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |   |                           |
|   |  | Ingérence et discrimination                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |   |                           |
|   |  | Grèves   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |   |                           |
|   |  | Fonctionnement des syndicats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |   |                           |
| 5 | <b>Rémunération</b>                                | Mode de paiement                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |   |                           |
|   |  | Salaire minimum  | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Versement d'un salaire minimum aux ouvriers à la pièce                                  | Le salaire minimum est maintenant versé conformément à la législation   |                           |
|   |  | Rémunération des heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |   |                           |
|   |  | Congés payés   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |   |                           |
|   |  | Salaire majoré   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |   |                           |
|   |  | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Récolter la contribution requise pour l'ONA   | L'usine récolte maintenant chez les travailleurs les 6% exigés par l'ONA  | 6 mois                    |
|   |  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Informers les travailleurs sur les méthodes de versement des salaires                   | Des réunions ont été organisées avec les travailleurs pour expliquer les méthodes de versement des salaires. Le registre de paie montre les salaires en gourdes |                           |
| 6 | <b>Contrats et ressources humaines</b>             | Procédures contractuelles                              | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |   |                           |
|   |  | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |   |                           |
|   |  | Contrats de travail                                    | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |   |   | 6 mois                    |
|   |  | Licenciement   | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |   |   |                           |
| 7 | <b>Santé et sécurité au travail</b>                | Produits chimiques et substances dangereuses           | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Constitution de stocks adaptés et stockage adapté pour les produits chimiques dangereux | Un inventaire est maintenu à jour<br><br>Les produits chimiques sont étiquetés correctement   | 6 mois                    |

| Catégorie de conformité | Point de conformité                   | 1 <sup>ère</sup> évaluation* | 2 <sup>ème</sup> évaluation* | Priorités de remédiations identifiées par l'usine  | Efforts accomplis pour remédier aux déficiences   | Temps écoulé <sup>23</sup> |
|-------------------------|---------------------------------------|------------------------------|------------------------------|--|---|----------------------------|
|                         |                                       |                              |                              | Etiqueter tous les produits chimiques  |   |                            |
|                         | Préparation aux urgences              | ●                            | ◐                            | Informers les travailleurs sur les urgences possibles sur le lieu de travail                             | Les travailleurs connaissent les urgences, et des exercices incendies ont été menés (le dernier datant de septembre 2010) | 6 mois                     |
|                         |                                       |                              |                              | Former un nombre approprié de travailleurs à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies | 29 travailleurs ont été formés  |                            |
|                         | Services médicaux et premiers secours | ●                            | ●                            |  |   | 6 mois                     |
|                         | Systèmes de gestion de la SST         | ●                            | ◐                            | Conduire une évaluation sur les problèmes généraux de SST  | L'évaluation SST a été menée  | 6 mois                     |
|                         |                                       |                              |                              | Mettre en place un comité SST  | Le comité SST a été mis en place  |                            |
|                         | Services sociaux                      | ●                            | ●                            |  |   | 6 mois                     |
|                         | Hébergement des travailleurs          | ○                            | ○                            |  |   |                            |
|                         | Milieu de travail                     | ●                            | ○                            | Réduire les peluches et poussières sur le lieu de travail  | Le lieu de travail est ventilé  |                            |
|                         | Protection des travailleurs           | ●                            | ◐                            | Donner aux travailleurs des équipements personnels de protection   | On a distribué des protections auditives ; cependant, les détacheurs dans le bâtiment 3 n'ont pas de masques.             | 6 mois                     |
|                         |                                       |                              |                              | Affichage de consignes de sécurité sur le lieu de travail  | Des consignes de sécurité ont été affichées sur le lieu de travail  |                            |
| 8                       | <b>Durée du travail</b>               |                              |                              |  |   |                            |
|                         | Congés                                | ○                            | ○                            |  |   |                            |
|                         | Heures supplémentaires                | ●                            | ●                            |  |   | 6 mois                     |
|                         | Heures régulières                     | ●                            | ●                            |  |   | 6 mois                     |

## Premium Appareil S.A.

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>Emplacement</b>                    | Port-au-Prince  |
| <b>N° travailleurs</b>                | 1252  |
| <b>Date d'inscription</b>             | 28 octobre 2009   |
| <b>Services conseils et formation</b> | 17 septembre 2010 (8 membres du comité SST)<br>Formation sur la communication effective le 11-12 novembre 2010 (2 Directeurs ressources humaines) |

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>              | <i>1<sup>ière</sup> évaluation*</i> | <i>2<sup>ème</sup> évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>  | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>24</sup></i> |
|--------------------------------|---|-------------------------------------|------------------------------------|---|--|----------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>   | Enfants travailleurs                    | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>              |   |  |                                  |
|                                | Documentation et protection des jeunes  | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>              |   |  |                                  |
|                                | Travaux dangereux                       | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>              |   |  |                                  |
|                                | Pires formes                            | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>              |   |  |                                  |
| <b>2 La Discrimination</b>     | Sexe                                    | ●                                   | <input type="radio"/>              | Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination par rapport au sexe                                | Le matériel de recrutement a été révisé et corrigé     |                                  |
|                                | Autres                                  | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>              |   |  |                                  |
|                                | Race et origine                         | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>              |   |  |                                  |
|                                | Religion et opinion politique           | ●                                   | <input type="radio"/>              | Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination par rapport à la religion ou à l'opinion politique | Le matériel de recrutement a été révisé et corrigé     |                                  |
| <b>3 Travail forcé</b>         | Servitude pour dette                    | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>              |   |  |                                  |
|                                | Coercition                              | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>              |   |  |                                  |
|                                | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>              |   |  |                                  |

<sup>24</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| <i>Catégorie de conformité</i>                       | <i>Point de conformité</i>                             | <i>1ière évaluation*</i>         | <i>2ième évaluation*</i>         | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>  | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>   | <i>Temps écoulé</i><br>24 |
|--|--|----------------------------------|----------------------------------|---|--|---------------------------|
| <b>4 Liberté syndicale et négociation collective</b> | Travail en prison                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                           |
|  | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                           |
|  | Ingérence et discrimination                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                           |
|  | Grèves   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                           |
| <b>5 Rémunération</b>                                | Fonctionnement des syndicats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                           |
|  | Mode de paiement                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                           |
|  | Salaire minimum  | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |   |  | 6 mois                    |
|  | Rémunération des heures supplémentaires                | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Rémunération de 50% au-dessus du salaire normal pour les heures supplémentaires   | Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la législation   |                           |
|  | Congés payés   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Calcul de la rémunération du dimanche en fonction des gains moyens plutôt qu'en fonction du salaire minimum   | Les congés payés sont rémunérés conformément à la législation  |                           |
|  | Salaire majoré   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                           |
|  | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |   |  | 6 mois                    |
| <b>6 Contrats et ressources humaines</b>             | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |   |  |                           |
|  | Procédures contractuelles                              | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                           |
|  | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |   |  |                           |
|  | Contrats de travail                                    | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |   |  |                           |
| <b>7 Santé et sécurité au travail</b>                | Licenciement   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Ne licencier les travailleurs que pour des raisons valables   | Les travailleurs sont licenciés pour raisons disciplinaires, et l'on trouve tous les avertissements (signés par les travailleurs) dans chaque dossier de travailleurs. |                           |
|  | Produits chimiques et substances dangereuses           | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Etiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses ; constitution des stocks adaptés et stockage adapté des produits chimiques dangereux | L'usine a construit une zone pour stocker les produits chimiques, et toutes les substances sont correctement étiquetées  | 6 mois                    |

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>            | <i>1ière évaluation*</i> | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>                              | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>   | <i>Temps écoulé</i><br>24 |
|--------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---|--|---------------------------|
|                                |                                       |                          |                          | Mettre en place des douches oculaires   | L'usine a mis en place des douches oculaires   |                           |
|                                | Préparation aux urgences              | ●                        | ○                        | Mettre en place un système d'alarme   | L'usine a mis en place un système d'alarme   |                           |
|                                |                                       |                          |                          | Installation d'équipements de lutte contre les incendies adaptés                      | L'usine a installé suffisamment d'extincteurs, et ceux-ci sont inspectés régulièrement par Marimex         |                           |
|                                |                                       |                          |                          | Former les travailleurs à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies | 34 salariés ont été formés.  |                           |
|                                |                                       |                          |                          | Marquer et signaler correctement les issues de secours                                | Les issues de secours et voies d'évacuations sont clairement indiquées et signalées sur le lieu de travail |                           |
|                                |                                       |                          |                          | Les issues de secours ne doivent pas être obstruées et rester accessibles             | Les issues de secours ne sont pas obstruées  |                           |
|                                | Services médicaux et premiers secours | ●                        | ●                        |   |  | 6 mois                    |
|                                | Systèmes de gestion de la SST         | ○                        | ●                        |   |  |                           |
|                                | Services sociaux                      | ●                        | ◐                        | Nettoyage du lieu de travail  | L'usine est propre   | 6 mois                    |
|                                | Hébergement des travailleurs          | ○                        | ○                        |   |  |                           |
|                                | Milieu de travail                     | ●                        | ●                        |   |  | 6 mois                    |
|                                | Protection des travailleurs           | ●                        | ◐                        | Installation correcte des interrupteurs et prises électriques                         | Electrical wires are properly installed  | 6 mois                    |
|                                |                                       |                          |                          | Prendre des mesures pour éviter de lever des lourdes charges par les ouvriers         | Usine a chariot élévateurs et des vestes de palette  |                           |
|                                |                                       |                          |                          | Afficher avertissements de sécurité dans le lieu de travail                           | Avertissement de sécurité sont affichées dans le lieu de travail   |                           |
| 8                              | <b>Durée du travail</b>               |                          |                          |   |  |                           |
|                                | Congés                                | ○                        | ○                        |   |  |                           |
|                                | Heures supplémentaires                | ●                        | ●                        |   |  | 6 mois                    |
|                                | Heures régulières                     | ●                        | ●                        |   |  | 6 mois                    |

## Sew Rite Manufacturing

**Emplacement** Port-au-Prince  
**N° travailleurs** 48  
**Date d'inscription** 19 octobre 2010

Il s'agit d'une usine récemment inscrite au programme. Le plan d'amélioration va être disponible au deuxième trimestre 2011.

| <i>Catégorie de conformité</i>                       | <i>Point de conformité</i>              | <i>1ière évaluation*</i>         | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>25</sup></i> |
|--|---|----------------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>                         | Enfants travailleurs                    | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Documentation et protection des jeunes  | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                  |
|  | Travaux dangereux                       | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Pires formes                            | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
| <b>2 La Discrimination</b>                           | Sexe                                    | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Autres                                  | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Race et origine                         | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Religion et opinion politique           | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
| <b>3 Travail forcé</b>                               | Servitude pour dette                    | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Coercition                              | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Travail en prison                       | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
| <b>4 Liberté syndicale et négociation collective</b> | Négociation collective                  | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Ingérence et discrimination             | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Grèves                                  | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |

<sup>25</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| <i>Catégorie de conformité</i>           | <i>Point de conformité</i>                             | <i>1ère évaluation*</i>          | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>25</sup></i> |
|--|--|----------------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>5 Rémunération</b>                    | Fonctionnement des syndicats                           | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Mode de paiement                                       | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Salaire minimum  | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                  |
|  | Rémunération des heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Congés payés   | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Salaire majoré   | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                  |
| <b>6 Contrats et ressources humaines</b> | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Procédures contractuelles                              | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Contrats de travail                                    | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                  |
| <b>7 Santé et sécurité au travail</b>    | Licenciement   | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                  |
|  | Produits chimiques et substances dangereuses           | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Préparation aux urgences                               | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                  |
|  | Services médicaux et premiers secours                  | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                  |
|  | Systèmes de gestion de la SST                          | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                  |
|  | Services sociaux                                       | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                  |
|  | Hébergement des travailleurs                           | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Milieu de travail                                      | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
| <b>8 Durée du travail</b>                | Protection des travailleurs                            | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                  |
|  | Congés   | <input type="radio"/>            |  |  |                                  |
|  | Heures supplémentaires                                 | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                  |
|  | Heures régulières                                      | <input checked="" type="radio"/> |  |  |                                  |

## Sewing International S.A.

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>Emplacement</b>                    | Port-au-Prince                          |
| <b>N° travailleurs</b>                | 1977                                    |
| <b>Date d'inscription</b>             | 25 septembre 2009                       |
| <b>Services conseils et formation</b> | 16 septembre (12 membres du comité SST) |

| <i>Catégorie de conformité</i>                       | <i>Point de conformité</i>              | <i>1ière évaluation*</i>         | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>26</sup></i> |
|--|---|----------------------------------|--------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>                         | Enfants travailleurs                    | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Documentation et protection des jeunes  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Travaux dangereux                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Pires formes                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
| <b>2 La Discrimination</b>                           | Sexe                                    | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Autres                                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Race et origine                         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Religion et opinion politique           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
| <b>3 Travail forcé</b>                               | Servitude pour dette                    | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Coercition                              | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Travail en prison                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
| <b>4 Liberté syndicale et négociation collective</b> | Négociation collective                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Ingérence et discrimination             | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |

<sup>26</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>                             | <i>1ière évaluation*</i> | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>  | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>   | <i>Temps écoulé<sup>26</sup></i> |
|--------------------------------|--|--------------------------|--------------------------|---|--|----------------------------------|
| 5                              | Grèves   | ○                        | ○                        |   |  |                                  |
|                                | Fonctionnement des syndicats                           | ○                        | ○                        |   |  |                                  |
|                                | <b>Rémunération</b>                                    |                          |                          |   |  |                                  |
|                                | Mode de paiement                                       | ○                        | ○                        |   |  |                                  |
|                                | Salaire minimum  | ●                        | ○                        | Versement d'un salaire minimum aux ouvriers à la pièce  | Le salaire minimum est maintenant versé conformément à la législation                                      |                                  |
|                                | Rémunération des heures supplémentaires                | ○                        | ○                        |   |  |                                  |
|                                | Congés payés   | ●                        | ◐                        | Calcul de la rémunération du dimanche en fonction des gains moyens plutôt qu'en fonction du salaire minimum | Les congés payés sont rémunérés conformément à la législation  | 6 mois                           |
|                                | Salaire majoré   | ○                        | ○                        |   |  |                                  |
| 6                              | Sécurité sociale et autres avantages                   | ●                        | ◐                        | Déduire des paies des salariés les 6% de contribution de l'ONA  | L'usine a résolu le problème, et les paiements à l'ONA sont correctement déduits des salaires des salariés | 6 mois                           |
|                                | <b>Contrats et ressources humaines</b>                 |                          |                          |   |  |                                  |
|                                | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ●                        | ●                        |   |  | 6 mois                           |
|                                | Procédures contractuelles                              | ○                        | ○                        |   |  |                                  |
|                                | Discipline et conflits                                 | ○                        | ○                        |   |  |                                  |
|                                | Contrats de travail                                    | ●                        | ◐                        | Tous les travailleurs doivent avoir un contrat  | Tous les travailleurs ont un contrat écrit   | 6 mois                           |
|                                |  |                          |                          | Les règles internes doivent être signées par le Ministère du Travail  | Les règles internes sont maintenant signées par le Ministère du Travail                                    |                                  |
|                                | Licenciement   | ○                        | ○                        |   |  |                                  |
| 7                              | <b>Santé et sécurité au travail</b>                    |                          |                          |   |  |                                  |
|                                | Produits chimiques et substances dangereuses           | ●                        | ●                        |   |  | 6 mois                           |
|                                | Préparation aux urgences                               | ●                        | ●                        |   |  | 6 mois                           |
|                                | Services médicaux et premiers secours                  | ●                        | ●                        |   |  | 6 mois                           |
|                                | Systèmes de gestion de la SST                          | ●                        | ◐                        | Créer le comité SST   | L'usine a mis en place un comité SST   | 6 mois                           |

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>   | <i>1ière évaluation*</i> | <i>2ième évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i>              | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i>   | <i>Temps écoulé<sup>26</sup></i> |
|--------------------------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------|---|--|----------------------------------|
|                                |                              |                          |                          | Rédiger une politique SST   | L'usine a rédigé une politique SST   |                                  |
|                                | Services sociaux             | ●                        | ●                        |   |  | 6 mois                           |
|                                | Hébergement des travailleurs | ○                        | ○                        |   |  |                                  |
|                                | Milieu de travail            | ○                        | ○                        |   |  |                                  |
|                                | Protection des travailleurs  | ●                        | ◐                        | Donner des tapis amortissant aux travailleurs debout                  | 25% des travailleurs ont maintenant des tapis amortissant  | 6 mois                           |
|                                |                              |                          |                          | Installer les protections adéquates sur les machines                  | La plupart des machines sont équipées de gaines pour les aiguilles                               |                                  |
|                                |                              |                          |                          | Former les travailleurs à l'utilisation des gaines pour les aiguilles | Environ 60% des travailleurs utilisent les gaines pour les aiguilles installées sur les machines |                                  |
| <b>8</b>                       | <b>Durée du travail</b>      |                          |                          |   |  |                                  |
|                                | Congés                       | ○                        | ○                        |   |  |                                  |
|                                | Heures supplémentaires       | ●                        | ●                        |   |  | 6 mois                           |
|                                | Heures régulières            | ●                        | ●                        |   |  | 6 mois                           |

## The Willbes Haitian I S.A.

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>Emplacement</b>                    | Port-au-Prince  |
| <b>N° travailleurs</b>                | 542   |
| <b>Date d'inscription</b>             | 27 août 2010  |
| <b>Services conseils et formation</b> | Formation sur la communication effective le 11-12 novembre 2010 (2 participants)<br>Formation sur la gestion effective le 4 février 2011 (2 participants) |

En 2009, le groupe Willbes a été évalué en tant qu'une seule et même usine alors qu'en 2010, cinq usines différentes se sont inscrites comme entités légales distinctes (Willbes I, II Willbes, Willbes III, V Willbes Azteca et Galaxy). Il n'est donc pas possible d'attribuer les efforts d'amélioration à une usine spécifique. C'est la raison pour laquelle aucune information sur les mesures d'amélioration n'est contenue dans le présent rapport. Au premier trimestre de 2011, Better Work Haïti va élaborer des plans d'amélioration pour chaque usine individuelle.

| <i>Catégorie de conformité</i> | <i>Point de conformité</i>              | <i>1ière évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>27</sup></i> |
|--------------------------------|---|--------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>   | Enfants travailleurs                    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Documentation et protection des jeunes  | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Travaux dangereux                       | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Pires formes                            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
| <b>2 La Discrimination</b>     | Sexe                                    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Autres                                  | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Race et origine                         | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Religion et opinion politique           | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
| <b>3 Travail forcé</b>         | Servitude pour dette                    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Coercition                              | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|                                | Travail en prison                       | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |

<sup>27</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

|   | <i>Catégorie de conformité</i>                     | <i>Point de conformité</i>                             | <i>1ière évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>27</sup></i> |
|---|--|--|--------------------------|--|--|----------------------------------|
| 4 | <b>Liberté syndicale et négociation collective</b> | Négociation collective                                 | ○                        |  |  |                                  |
|   |  | Ingérence et discrimination                            | ○                        |  |  |                                  |
|   |  | Grèves   | ○                        |  |  |                                  |
|   |  | Fonctionnement des syndicats                           | ○                        |  |  |                                  |
| 5 | <b>Rémunération</b>                                | Mode de paiement                                       | ○                        |  |  |                                  |
|   |  | Salaire minimum  | ●                        |  |  |                                  |
|   |  | Rémunération des heures supplémentaires                | ○                        |  |  |                                  |
|   |  | Congés payés   | ●                        |  |  |                                  |
|   |  | Salaire majoré   | ○                        |  |  |                                  |
|   |  | Sécurité sociale et autres avantages                   | ●                        |  |  |                                  |
|   |  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ●                        |  |  |                                  |
| 6 | <b>Contrats et ressources humaines</b>             | Procédures contractuelles                              | ○                        |  |  |                                  |
|   |  | Discipline et conflits                                 | ○                        |  |  |                                  |
|   |  | Contrats de travail                                    | ●                        |  |  |                                  |
|   |  | Licenciement   | ○                        |  |  |                                  |
| 7 | <b>Santé et sécurité au travail</b>                | Produits chimiques et substances dangereuses           | ●                        |  |  |                                  |
|   |  | Préparation aux urgences                               | ○                        |  |  |                                  |
|   |  | Services médicaux et premiers secours                  | ●                        |  |  |                                  |
|   |  | Systèmes de gestion de la SST                          | ●                        |  |  |                                  |
|   |  | Services sociaux                                       | ●                        |  |  |                                  |
|   |  | Hébergement des travailleurs                           | ○                        |  |  |                                  |
|   |  | Milieu de travail                                      | ○                        |  |  |                                  |
|   |  | Protection des travailleurs                            | ●                        |  |  |                                  |
| 8 | <b>Durée du travail</b>                            | Congés   | ○                        |  |  |                                  |
|   |  | Heures supplémentaires                                 | ●                        |  |  |                                  |
|   |  | Heures régulières                                      | ●                        |  |  |                                  |

## The Willbes Haitian II S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**N° travailleurs** 578  
**Date d'inscription** 27 août 2010

L'usine Willbes Haitian S.A. a été évaluée comme une seule usine en 2009 mais elle s'est séparée en cinq différentes usines (Willbes I, II Willbes, Willbes III, V Willbes Azteca et Galaxy) en 2010, qui sont toutes inscrites comme des entités juridiques différentes. Il n'est donc pas possible d'attribuer les efforts d'amélioration à une usine spécifique. C'est la raison pour laquelle aucune information sur les mesures d'amélioration n'est contenue dans le présent rapport. Au premier trimestre de 2011, Better Work Haïti va élaborer des plans d'amélioration pour chaque usine individuelle.

| <i>Catégorie de conformité</i>                       | <i>Point de conformité</i>              | <i>1ière évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>28</sup></i> |
|--|---|--------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>                         | Enfants travailleurs                    | ○                        |  |  |                                  |
|  | Documentation et protection des jeunes  | ○                        |  |  |                                  |
|  | Travaux dangereux                       | ○                        |  |  |                                  |
|  | Pires formes                            | ○                        |  |  |                                  |
| <b>2 La Discrimination</b>                           | Sexe                                    | ○                        |  |  |                                  |
|  | Autres                                  | ○                        |  |  |                                  |
|  | Race et origine                         | ○                        |  |  |                                  |
|  | Religion et opinion politique           | ○                        |  |  |                                  |
| <b>3 Travail forcé</b>                               | Servitude pour dette                    | ○                        |  |  |                                  |
|  | Coercition                              | ●                        |  |  |                                  |
|  | Travail forcé et heures supplémentaires | ○                        |  |  |                                  |
|  | Travail en prison                       | ○                        |  |  |                                  |
| <b>4 Liberté syndicale et négociation collective</b> | Négociation collective                  | ○                        |  |  |                                  |

<sup>28</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| <i>Catégorie de conformité</i>           | <i>Point de conformité</i>                             | <i>1ière évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>28</sup></i> |
|--|--|--------------------------|--|--|----------------------------------|
|  | Ingérence et discrimination                            | ○                        |  |  |                                  |
|  | Grèves   | ○                        |  |  |                                  |
|  | Fonctionnement des syndicats                           | ○                        |  |  |                                  |
| <b>5 Rémunération</b>                    | Mode de paiement                                       | ○                        |  |  |                                  |
|  | Salaire minimum  | ○                        |  |  |                                  |
|  | Rémunération des heures supplémentaires                | ○                        |  |  |                                  |
|  | Congés payés   | ●                        |  |  |                                  |
|  | Salaire majoré   | ○                        |  |  |                                  |
|  | Sécurité sociale et autres avantages                   | ●                        |  |  |                                  |
|  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ○                        |  |  |                                  |
| <b>6 Contrats et ressources humaines</b> | Procédures contractuelles                              | ○                        |  |  |                                  |
|  | Discipline et conflits                                 | ○                        |  |  |                                  |
|  | Contrats de travail                                    | ●                        |  |  |                                  |
|  | Licenciement   | ●                        |  |  |                                  |
| <b>7 Santé et sécurité au travail</b>    | Produits chimiques et substances dangereuses           | ●                        |  |  |                                  |
|  | Préparation aux urgences                               | ●                        |  |  |                                  |
|  | Services médicaux et premiers secours                  | ●                        |  |  |                                  |
|  | Systèmes de gestion de la SST                          | ●                        |  |  |                                  |
|  | Services sociaux                                       | ●                        |  |  |                                  |
|  | Hébergement des travailleurs                           | ○                        |  |  |                                  |
|  | Milieu de travail                                      | ○                        |  |  |                                  |
|  | Protection des travailleurs                            | ●                        |  |  |                                  |
| <b>8 Durée du travail</b>                | Congés   | ○                        |  |  |                                  |
|  | Heures supplémentaires                                 | ●                        |  |  |                                  |
|  | Heures régulières                                      | ●                        |  |  |                                  |

## The Willbes Haitian III S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**N° travailleurs** 574  
**Date d'inscription** 27 août 2010

L'usine Willbes Haitian S.A. a été évaluée comme une seule usine en 2009 mais elle s'est séparée en cinq différentes usines (Willbes I, II Willbes, Willbes III, V Willbes Azteca et Galaxy) en 2010, qui sont toutes inscrites comme des entités juridiques différentes. Il n'est donc pas possible d'attribuer les efforts d'amélioration à une usine spécifique. C'est la raison pour laquelle aucune information sur les mesures d'amélioration n'est contenue dans le présent rapport. Au premier trimestre de 2011, Better Work Haïti va élaborer des plans d'amélioration pour chaque usine individuelle.

| <i>Catégorie de conformité</i>                       | <i>Point de conformité</i>              | <i>1ière évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>29</sup></i> |
|--|---|--------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>1 Travail des enfants</b>                         | Enfants travailleurs                    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Documentation et protection des jeunes  | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Travaux dangereux                       | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Pires formes                            | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
| <b>2 La Discrimination</b>                           | Sexe                                    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Autres                                  | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Race et origine                         | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Religion et opinion politique           | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
| <b>3 Travail forcé</b>                               | Servitude pour dette                    | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Coercition                              | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
|  | Travail en prison                       | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |
| <b>4 Liberté syndicale et négociation collective</b> | Négociation collective                  | <input type="radio"/>    |  |  |                                  |

<sup>29</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| <i>Catégorie de conformité</i>           | <i>Point de conformité</i>                             | <i>1ière évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>29</sup></i> |
|--|--|--------------------------|--|--|----------------------------------|
|  | Ingérence et discrimination                            | ○                        |  |  |                                  |
|  | Grèves   | ○                        |  |  |                                  |
|  | Fonctionnement des syndicats                           | ○                        |  |  |                                  |
| <b>5 Rémunération</b>                    | Mode de paiement                                       | ○                        |  |  |                                  |
|  | Salaire minimum  | ●                        |  |  |                                  |
|  | Rémunération des heures supplémentaires                | ○                        |  |  |                                  |
|  | Congés payés   | ○                        |  |  |                                  |
|  | Salaire majoré   | ○                        |  |  |                                  |
|  | Sécurité sociale et autres avantages                   | ●                        |  |  |                                  |
|  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ○                        |  |  |                                  |
|  |  |                          |  |  |                                  |
| <b>6 Contrats et ressources humaines</b> | Procédures contractuelles                              | ○                        |  |  |                                  |
|  | Discipline et conflits                                 | ○                        |  |  |                                  |
|  | Contrats de travail                                    | ●                        |  |  |                                  |
|  | Licenciement   | ●                        |  |  |                                  |
| <b>7 Santé et sécurité au travail</b>    | Produits chimiques et substances dangereuses           | ●                        |  |  |                                  |
|  | Préparation aux urgences                               | ●                        |  |  |                                  |
|  | Services médicaux et premiers secours                  | ●                        |  |  |                                  |
|  | Systèmes de gestion de la SST                          | ●                        |  |  |                                  |
|  | Services sociaux                                       | ●                        |  |  |                                  |
|  | Hébergement des travailleurs                           | ○                        |  |  |                                  |
|  | Milieu de travail                                      | ○                        |  |  |                                  |
|  | Protection des travailleurs                            | ●                        |  |  |                                  |
| <b>8 Durée du travail</b>                | Congés   | ○                        |  |  |                                  |
|  | Heures supplémentaires                                 | ●                        |  |  |                                  |
|  | Heures régulières                                      | ●                        |  |  |                                  |

## The Willbes Haitian V S.A./ AZTECA

**Emplacement** Port-au-Prince  
**N° travailleurs** 562  
**Date d'inscription** 27 août 2010

L'usine Willbes Haitian S.A. a été évaluée comme une seule usine en 2009 mais elle s'est séparée en cinq différentes usines (Willbes I, II Willbes, Willbes III, V Willbes Azteca et Galaxy) en 2010, qui sont toutes inscrites comme des entités juridiques différentes. Il n'est donc pas possible d'attribuer les efforts d'amélioration à une usine spécifique. C'est la raison pour laquelle aucune information sur les mesures d'amélioration n'est contenue dans le présent rapport. Au premier trimestre de 2011, Better Work Haïti va élaborer des plans d'amélioration pour chaque usine individuelle.

|          | <i>Catégorie de conformité</i>                     | <i>Point de conformité</i>              | <i>1ière évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>30</sup></i> |
|----------|--|---|--------------------------|--|--|----------------------------------|
| <b>1</b> | <b>Travail des enfants</b>                         | Enfants travailleurs                    | ○                        |  |  |                                  |
|          |  | Documentation et protection des jeunes  | ○                        |  |  |                                  |
|          |  | Travaux dangereux                       | ○                        |  |  |                                  |
|          |  | Pires formes                            | ○                        |  |  |                                  |
| <b>2</b> | <b>La Discrimination</b>                           | Sexe                                    | ○                        |  |  |                                  |
|          |  | Autres                                  | ○                        |  |  |                                  |
|          |  | Race et origine                         | ○                        |  |  |                                  |
|          |  | Religion et opinion politique           | ○                        |  |  |                                  |
| <b>3</b> | <b>Travail forcé</b>                               | Servitude pour dette                    | ○                        |  |  |                                  |
|          |  | Coercition                              | ●                        |  |  |                                  |
|          |  | Travail forcé et heures supplémentaires | ○                        |  |  |                                  |
|          |  | Travail en prison                       | ○                        |  |  |                                  |
| <b>4</b> | <b>Liberté syndicale et négociation collective</b> | Négociation collective                  | ○                        |  |  |                                  |

<sup>30</sup> HOPE II Legislation: "With respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

\* Le point noir signifie non-conformité.

| <i>Catégorie de conformité</i>           | <i>Point de conformité</i>                             | <i>1ère évaluation*</i> | <i>Priorités de remédiations identifiées par l'usine</i> | <i>Efforts accomplis pour remédier aux déficiences</i> | <i>Temps écoulé<sup>30</sup></i> |
|--|--|-------------------------|--|--|----------------------------------|
|  | Ingérence et discrimination                            | ○                       |  |  |                                  |
|  | Grèves   | ○                       |  |  |                                  |
|  | Fonctionnement des syndicats                           | ○                       |  |  |                                  |
| <b>5 Rémunération</b>                    | Mode de paiement                                       | ○                       |  |  |                                  |
|  | Salaire minimum  | ●                       |  |  |                                  |
|  | Rémunération des heures supplémentaires                | ○                       |  |  |                                  |
|  | Congés payés   | ●                       |  |  |                                  |
|  | Salaire majoré   | ○                       |  |  |                                  |
|  | Sécurité sociale et autres avantages                   | ●                       |  |  |                                  |
|  | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ●                       |  |  |                                  |
| <b>6 Contrats et ressources humaines</b> | Procédures contractuelles                              | ○                       |  |  |                                  |
|  | Discipline et conflits                                 | ●                       |  |  |                                  |
|  | Contrats de travail                                    | ●                       |  |  |                                  |
|  | Licenciement   | ●                       |  |  |                                  |
| <b>7 Santé et sécurité au travail</b>    | Produits chimiques & substances dangereuses            | ●                       |  |  |                                  |
|  | Préparation aux urgences                               | ●                       |  |  |                                  |
|  | Services médicaux et premiers secours                  | ●                       |  |  |                                  |
|  | Systèmes de gestion de la SST                          | ●                       |  |  |                                  |
|  | Services sociaux                                       | ●                       |  |  |                                  |
|  | Hébergement des travailleurs                           | ○                       |  |  |                                  |
|  | Milieu de travail                                      | ○                       |  |  |                                  |
|  | Protection des travailleurs                            | ●                       |  |  |                                  |
| <b>8 Durée du travail</b>                | Congés   | ○                       |  |  |                                  |
|  | Heures supplémentaires                                 | ●                       |  |  |                                  |
|  | Heures régulières                                      | ●                       |  |  |                                  |

## Annex 1. HOPE II Legislation Reporting Requirements

### **SEC. 15403. LABOUR OMBUDSMAN AND TECHNICAL ASSISTANCE IMPROVEMENT AND COMPLIANCE NEEDS ASSESSMENT AND REMEDIATION PROGRAM.**

[...] (D) BIENNIAL REPORT. —The biennial reports referred to in subparagraph (C)(i) are a report, by the entity operating the TAICNAR Program, that is published (and available to the public in a readily accessible manner) on a biennial basis, beginning 6 months after Haiti implements the TAICNAR Program under this paragraph, covering the preceding 6-month period, and that includes the following:

(i) The name of each producer listed in the registry described in paragraph (2)(B)(i) that has been identified as having met the conditions under subparagraph (B).

(ii) The name of each producer listed in the registry described in paragraph (2)(B)(i) that has been identified as having deficiencies with respect to the conditions under subparagraph (B), and has failed to remedy such deficiencies.

(iii) For each producer listed under clause (ii) —

(I) a description of the deficiencies found to exist and the specific suggestions for remediating such deficiencies made by the entity operating the TAICNAR Program;

(II) a description of the efforts by the producer to remediate the deficiencies, including a description of assistance provided by any entity to assist in such remediation; and

(III) with respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this subparagraph.

(iv) For each producer identified as having deficiencies with respect to the conditions described under subparagraph (B) in a prior report under this subparagraph, a description of the progress made in remediating such deficiencies since the submission of the prior report, and an assessment of whether any aspect of such deficiencies persists. [...]